

公開シンポジウム

スキル・ディベロップメントと地域開発 ～技術教育・訓練分野の国際協力のあり方～ 報告書

平成17年12月
(2005年)

JICA LIBRARY



1181969 [5]

独立行政法人 国際協力機構
人間開発部／教育課題タスクフォース

人間

JR

05-86

公開シンポジウム

スキル・ディベロップメントと地域開発 ～技術教育・訓練分野の国際協力のあり方～ 報告書

平成 17 年 12 月
(2005 年)

独立行政法人 国際協力機構
人間開発部／教育課題タスクフォース



1181969 [5]

目 次

目 次 略 語 表 写 真

| | |
|---------------------------------------|----|
| 1. 開会の辞..... | 1 |
| 末森 満（独立行政法人国際協力機構 人間開発部部長） | |
| 2. 基調講演..... | 3 |
| 2-1 「国際援助の潮流と技術教育・訓練」..... | 3 |
| 角田 学（独立行政法人国際協力機構 国際協力専門員） | |
| 2-2 「貧困削減における職業訓練の役割」..... | 11 |
| 佐々木 聡（国際労働機関（ILO）北京事務所 企業開発及び雇用創出専門員） | |
| 3. パネルディスカッション..... | 16 |
| 別添資料..... | 35 |
| 1. プレゼンテーション資料..... | 37 |
| 2. CUDBAS チャート..... | 67 |
| 3. キャパシティディベロップメント（CD）報告書の要約..... | 71 |
| 4. 当日プログラム..... | 79 |
| 5. アンケート集計結果..... | 80 |

略語表

| | | |
|--------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| BAJ | Bridge Asia Japan | ブリッジ・エーシア・ジャパン |
| CBT | Community-Based Training | 地域社会ベースの職業訓練 |
| CD | Capacity Development | キャパシティ・ディベロップメント |
| CUDBAS | Curriculum Development Based on Ability Structure | 職業能力の構造に基づくカリキュラム開発手法 |
| DFID | Department for International Development | 国際開発省 |
| FAO | Food and Agriculture Organization of the United Nations | 国連食料農業機関 |
| ILO | International Labour Organization | 国際労働機関 |
| IT | Information Technology | 情報技術 |
| JBIC | Japan Bank for International Cooperation | 国際協力銀行 |
| JETRO | Japan External Trade Organization | 日本貿易振興会 |
| JICA | Japan International Cooperation Agency | 国際協力機構 |
| MDGs | Millennium Development Goals | ミレニアム開発目標 |
| NGO | Nongovernmental organization | 非政府組織 |
| ODA | Official Development Assistance | 政府開発援助 |
| PEP | Inter-Country Project on Strategic Approaches towards Employment Promotion | 雇用促進に向けた戦略的アプローチ |
| SIYB | Start and Improve Your Business | 起業・ビジネス向上プログラム |
| SUA | Sokoine University of Agriculture | ソコイネ大学農学部 |
| TMC | Training Management Cycle | 訓練管理システム |
| TVET | Technical and Vocational Education and Training | 技術職業教育訓練 |
| UNESCO | United Nations Educational, Scientific, Cultural Organization | 国連教育科学文化機関 |
| UNHCR | United Nations High Commissioner for Refugees | 国連難民高等弁務官事務所 |
| WFP | World Food Program | 世界食料計画 |
| WID | Women in Development | 開発と女性 |

1. 開会の辞

独立行政法人国際協力機構 人間開発部部长

末森 満

本日はお忙しいところ、本シンポジウムにご来場いただきまして、誠にありがとうございます。また日ごろ JICA に対しましてご理解、ご支援を賜りまして、この場をおかりしてお礼を申し上げたいと思います。

本シンポジウムは、厚生労働省、国際労働機関（ILO）にご支援をいただいで実施するものであります。JICA は 2003 年 10 月の独立行政法人化以来、緒方理事長のリーダーシップのもとで、「現場主義」、「人間の安全保障」、「効果・効率性、迅速性」という三つの柱によって事業と組織を見直し、新たな改革に取り組んでおります。

これら三つの柱をもとに途上国のさまざまな開発問題に的確・迅速に対応できる体制を強化していくため、2004 年 4 月に課題部設置等の組織改編を行うとともに、海外の現場に 200 名程度のスタッフを増員するなど、現場強化に努めております。今後も現場の目を生かし、個々の人間を中心に据えた人間の安全保障の理念を重視した協力を進めてまいります。

さて、我が国は近代化の過程で先進諸国の知識やシステムを学び、自らの社会や制度の構築に適応した経験をもっております。JICA はこうした経験を踏まえまして、途上国の人々が自分たちの抱える課題を自ら解決する能力を高めるキャパシティ・ディベロップメントのプロセスを重視しながら、人材育成、組織強化、制度づくりの支援を行っております。

キャパシティ・ディベロップメントの概念では、キャパシティを途上国自身の課題対処能力ととらえ、外から持ち込めるものではなく、途上国自身が自ら伸ばしていくものと位置付けております。

またキャパシティ・ディベロップメントを支援するドナーの役割は、技術・物・資金を単に移転することではなく、途上国が課題対処能力を高めるプロセスを触媒として側面支援することが求められています。

多くの途上国において、若年層の雇用対策は貧困削減と経済開発のための重要な課題であり、その対応策の一つとして技術教育・職業訓練を拡充し、雇用に結びつけていくことが求められております。

JICA は、途上国の人々の能力強化及び自立を支援し、産業の発展を支える人材の養成ニーズにこたえるため、技術教育・訓練分野の協力を 1960 年代から実施しております。

JICA の教育分野の協力は全体予算の 1 割強、技術教育・訓練分野は、その 3 分の 1 を占めており、重点分野の一つとなっております。技術教育・訓練内容の改善や、施設・設備等の拡充、スタッフや組織能力の向上を図り、途上国における産業人材の育成、雇用の促進、生計の向上等を目指しております。

これらの目標達成のためには途上国の個人、組織、社会全体のキャパシティ・ディベロップ

メントプロセスを促進させる必要があります。また、他ドナー及び NGO との連携を強調するプログラムアプローチを推進することが必要と考えております。

本日のシンポジウムでは、国際労働機関 (ILO)、ブリッジ・エーシアジャパン (BAJ)、雇用・能力開発機構より、途上国での活動経験をお持ちの方をスピーカーとしてお招きしまして、技術教育・訓練分野の協力をより効果的にするための方策について、ご列席の皆様と一緒に考えていきたいと思っております。

今回のシンポジウムが、技術教育・訓練分野における途上国の人々への支援方法について理解を深め、国際機関、NGO、二国間援助機関がお互いの協力内容・アプローチを理解し、今後のパートナーシップにつながる契機となることを心より祈念しまして、開会のあいさつといたします。ありがとうございました。

2. 基調講演

2-1 「国際援助の潮流と技術教育・訓練」

独立行政法人国際協力機構 国際協力専門員

角田 学氏

○ 司会

本日最初の基調講演は「国際援助の潮流と技術教育・訓練」、講演者は、私どもJICAで国際協力専門員を務めております角田学でございます。それではお願いいたします。

○ 角田専門員

本日の講演では「スキル・ディベロップメント及び技術教育・訓練」について概観し、「これまでの経験から得られた教訓」を検討した上で、「今後の取り組みのポイントと展望」を考えてみたいと思います。

技術の進歩

21世紀になり、技術の進歩には目覚ましいものがあります。前世紀からバイオテクノロジーや情報通信技術（IT）が盛んに研究されています。最近ではナノテクノロジーが、この技術をさらに高めています。先進国と途上国との技術格差は広がる一方ではないかと思っています。

途上国から様々な要望が JICA に届いています。自然エネルギー利用、デジタル通信、産学連携、IT、ハイテク、ナノテク、自治体・コミュニティとの連携あるいは自然災害をどうするか等、様々な要望が挙がってきています。ただ、それらを見ると、これは本当にその国に必要なのだろうか、あるいは、本当に必要とされているのは別の技術ではないかと最近よく思います。中には本当に必要なものもありますが、要望した国のことを考えると、今 IT やハイテクが必要な、ということをよく感じます。もう一度自分たちの国を見る必要があるのではないでしょ

うか。

ウェブサイトで出てきた日本の知財情報局からの情報をお見せします。日々、様々な情報が更新されています。これを見ますと加速度的に先端技術が進んでいることが分かります。これに今、途上国は追いついていておりません。先進国との間で差がついています。

例えば、自転車から車までのイメージ図ですが、自転車の次にオートバイ、車もマニュアル型からオートマチック、その後ハイブリッドという形で技術は発展してきました。日本はもうハイブリッドまで来ており、技術の進化のスピードが大変速いのです。国によってはまだ自転車ができていないところもあります。自転車の次のオートバイのところで、いろいろと工夫しているところもあります。このような技術差がある中で、私たちに一体どのような支援ができるかということが非常に大事な点です。

有線電話は、途上国では未だに盛んに使われています。雨が降ると線の集まったところに水がたまって電話やFAXが不通になることが頻繁に起きています。そのような状況の中で、今や携帯電話が普及しています。有線電話の技術が十分に発達していない段階で、携帯電話が導入され、活用されている国もあります。逆に、携帯電話が普及することで、電柱工事や電線工事を行わずに済みますが、先端技術をすぐに導入して、本当にいいのだろうか、その国にとってプラスになっているのだろうかということの問題点として感じています。水処理施設の例で言えば、今までは大量の水と薬品を使う活性汚染法を用いて水をきれいにしてきましたが、最近

は膜を使って水をきれいにする方法が出てきています。これは大変画期的なのですが、技術が進んでいる日本から途上国に持っていき、そのまま導入してよいのでしょうか。ある意味ではよいかもしれません。膜を用いる方法に至る過程にあった技術、すなわち、今までの技術は無駄なのかもしれません。ただ技術によっては、その無駄な技術の導入も経験する必要があるものもあるのではないかと思います。

技術教育・訓練 (Technical and Vocational Education and Training : TVET) の定義

近年、「スキル・ディベロップメント」という言葉が出てきています。これは世界でもまだ十分に定義はされていません。UNESCOによると、「主に教育・訓練に恵まれない若い人々が技術・知識を身につける」と定義されています。一方、技術教育・訓練は、「雇用や起業につながる生産活動を行うために必要な技術及び知識を身につけることを目的とした人材育成」と定義されています。

スキル・ディベロップメント、技術教育・訓練両方の位置付けを示します。教育課程の全体図をご覧ください。教育課程の中でポリテクニク、技術短大、工学系高等教育、職業訓練学校・各種技術学校とノンフォーマルな技術訓練は、産業人材の育成を主に目的としています。一方、生計向上のためのスキル・ディベロップメントでは、職業訓練とノンフォーマルな技能訓練を主に協力内容の対象としています。JICAの技術教育・訓練は、これら全体を捉えています。

本日は、その中の工学系高等教育と技術短大、職業訓練学校、ノンフォーマルな技能訓練について、一つずつ事例を交えて説明したいと思います。

TVET を取り巻く国際的援助動向

国際的援助動向としては、1960年代～80年代前半まで技術教育・訓練分野の支援が盛んに行

われていました。しかし、80年代の構造調整による途上国の教育予算削減に伴い、技術教育・訓練分野の協力の見直しが始まりました。90年代前半の「万人のための教育世界会議」を契機に基礎教育が重視されるようになりましたが、90年代後半に、高等教育の役割を再認識しようという芽が出てきました。同時期に「スキル・ディベロップメント」という言葉が各国で使われ始めました。2000年になり、技術教育・訓練分野の援助が再度注目され、「ミレニアム開発目標 (MDGs)」のターゲット 16でも強調されています。しかし、以前とは随分異なり、技術の幅も対象とする相手も大変広くなりました。1960年代から 2000年までの経験を踏まえ、技術教育・訓練分野をもう一度見直そうという動きが出てきていると思います。

途上国からの技術教育・訓練分野の協力ニーズは依然として高いです。特に基礎教育で高就学率を達成した国からの要望が多くなっています。先ほどの MDGs のターゲット 16 にあったとおり、若年層の失業問題との関係があります。また、公平性の観点から社会的弱者支援との関係もあります。産業振興との関係では、技術は日々進化しており、産業を支える人材育成の点で、技術教育・訓練への支援が必要になってきています。

他国の技術教育・訓練政策の動向について見てみましょう。例えばドイツのコモンウェルスは産業界のニーズに基づいた訓練を実施しています。また、インフォーマル・セクターに対するノンフォーマルな技術教育・訓練を、公的機関だけではなく、NGO や民間部門を活用して実施しようという動きが出てきています。

JICA の技術教育・訓練分野の援助

技術に関わる科学教育、主に理数科分野というのは、初等教育から高等教育まで、様々な分野に関わっています。その中で理数科教育は、様々な形で協力が今盛んに行われています。スリランカ初中等理数科教育プロジェクトは、教

育の質の改善、教育行政・教師の能力強化を目的としています。プロジェクトの特徴は、やはり実技を重視し、理科の楽しさ、学ぶ喜びを自分たちで作りながら、実験をしていくという点にあります。

初中等教育における理数科教育は高等教育・技術系教育に進むときに、大変重要になってきます。やはり技術系教育は、初等から高等まで全体をみながら教育していかなければならないと思います。援助においては、初等、中等、高等と分けるのではなく、教育界という全体をまとめて考える必要があるのではないかと思います。

現在、JICAは技術教育・訓練分野を「産業人材育成」と「生計向上のためのスキル・ディベロップメント」という二つの観点からのアプローチを検討しています。生計向上の対象者としては、貧困層や社会的弱者にも目を向けています。農村部と都市部、社会的弱者では女性、障害者、紛争後復興国の住民それぞれについて、課題へのアプローチを考えています。人間開発部では都市部を主にターゲットとしていますが、今後は農村部も含め組織内での横のつながりを深めていく必要があるかと思っております。

様々な技術レベルに応じた取り組み

様々な技術レベルに応じた取り組みの事例をアジア諸国の高等教育の写真をお見せしながらご説明したいと思います。

大学の工学部をみますと、その国の大体の技術レベルが分かります。ラオスの工学部の実験装置をみれば大体の技術レベルが分かります。基本的な開水路の流体実験で、機械工学や土木工学等でよく使われている実験器具です。非常に古いものですが、学ぶ事は多くあります。ただラオスには大変失礼ですが、今まだこの時代であるというのが現実です。

東ティモールの写真です。基本的な機械加工、工作機器が盛んに使われています。カナノコの刃が完全にすり減って、手で触っても切れない

状態になっていました。それくらい手で使っています。



普通は途中で折れるのですが、折れずに、末端部を使っています。このようなカナノコが多くありました。東ティモールではそのぐらい頻繁に使っている現在の技術です。

次にハノイです。車の風圧とエンジンの性能実験器具ですが、このようなレベルに至っている国もあります。

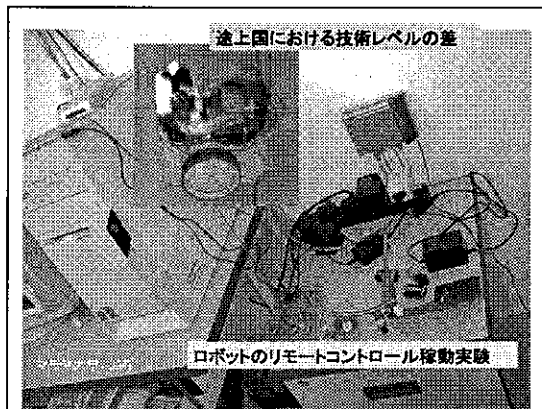


ただし、これは必ずしもベトナム全体をいつているわけではなく、大学の例としてご理解ください。

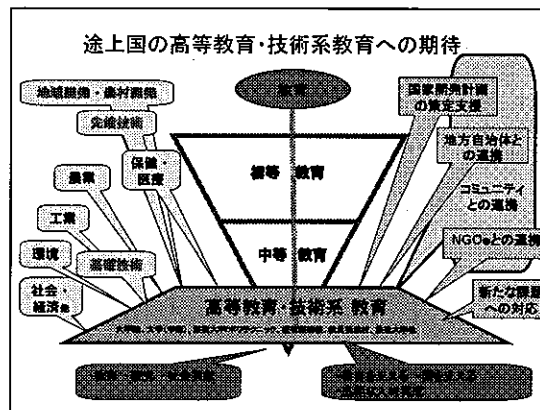
マレーシアのマラヤ大学の写真です。そろそろロボット技術が盛んになっております。リモートコントロールでロボットを操作して、様々な細かい挙動もコンピュータ操作でできるように遠隔操作をしています。

バンドン工科大学には日本の機械が入っていました。物体の周りの流れ、空気の流れをカメラ2台で立体視し、それをビジュアル化する装置なのですが、日本と同等のレベルです。通常は機械と共にプログラムを買いますが、この大

学ではプログラムを自分たちで開発していました。国によって技術レベルの差があるということがお分かりいただけたかと思います。



高等教育、技術系教育は、初等・中等教育の上のピラミッドの頂点にあるとよく言われますが、実態はその逆で、高等教育、技術系教育はむしろ教育を支える存在ではないかと思えます。高等教育・技術系教育は、様々な分野と関わっています。先端技術から基礎技術、あるいは保健・医療、農業、工業、環境、社会・経済、これらを総合化した地域開発、農村開発にも関わっています。高等教育・技術系教育がしっかりとしていれば、国家開発計画にも助言できます。



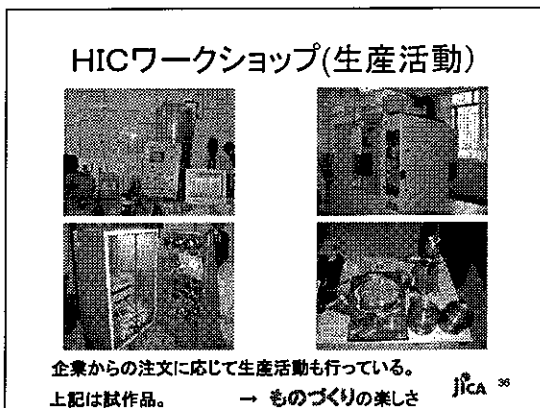
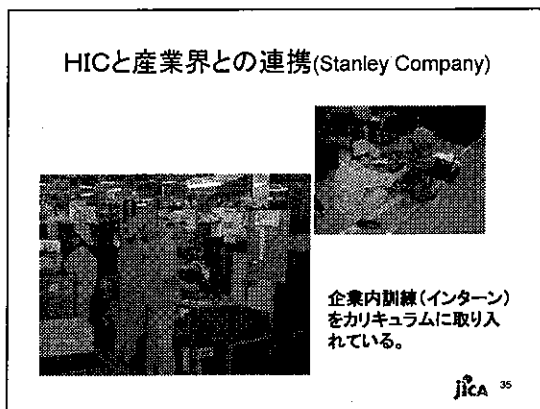
最近、地方行政改革が進み、高等教育機関の地方自治体やNGO、コミュニティ、住民との連携も盛んになっています。高等教育・技術系教育機関が他アクターと連携し、社会貢献を果たすためには、今のままでは不十分です。それぞれの国に合った力を蓄える必要があるのではないかと考えています。先進技術、日本の技術という、きれいにみえるものをどうしても追いがちですが、国の実状にそって基礎的技術から、ステップ・バイ・ステップで技術発展を踏んでいかなければ美しい姿にならないのではないかと思います。

技術融合化への対応

JICAは「アセアン工学系高等教育ネットワーク」というプロジェクトを実施しています。アセアン10カ国19大学と日本の11大学がネットワークを組み、アセアンの若手教官の人材育成を目的としたプロジェクトです。プロジェクトは工学系9分野（化学工学、環境工学、製造、地質・資源、材料、土木、電気電子、情報通信、機械工学）を対象にしています。119大学の中で各分野の中心となるホスト校を決め、日本の大学が支援しています。最近では、各分野の進化だけではなく、横のつながりがますます重要になってきています。例えば、防災等は、土木工学、環境工学、地質という分野が連携して、初めて解決できる課題です。化学技術についても同様に、専門領域を限定することなく、現在は、自動車、LSI、プラスチック、ファイバー、医薬品、食料、環境、発電等様々なものに化学工学

が利用されています。東京工業大学の化学工学分野のチームは、エネルギー、新しい材料、情報、環境を含めて様々な取り組みを行っています。東京工業大学化学工学科の狙いは、政府との連携、産業界との連携、社会貢献等の活動をしなが、優秀な学生を育てることです。産業界・自治体・コミュニティと連携し、様々な分野に関わる視点が重要です。

ベトナムのハノイ工科短期大学の写真です。



ハノイ工科大学では、産業界と連携した研修を実施しています。機械工学分野の人材育成、機械技術者の養成能力の向上というものを狙いとする、非常にユニークなプロジェクトです。プロジェクトは産業界、日本貿易振興会(JETRO)との連携も盛んに行っています。実際、企業内訓練(インターン)をカリキュラムに取り入れています。あるいは企業からの要求に応じて、校内での生産活動も盛んに行っています。企業からは「技術を習熟していること」、「技術面で応用力があること」、「機器の保守・管理ができること」、「経営(マネージメント)

ができること」、「ものづくりに興味を示し、積極的に仕事に取り組む姿勢がある人材が欲しい」という5点が期待されています。大学側は産学連携を通して産業界のニーズがわかり、また注文が与えられて製作意欲がわき、応用力がつけます。得られた収入は、大学の運営資金になります。産業界との人的ネットワークができたため、昨年10月に第1期生が出たのですが就職も2倍近くありました。

在来の技術・資源・知恵の活用

次に「在来の技術・資源・知恵の活用」についてご説明したいと思います。私が昨年4月末までおりました東アフリカにありますタンザニアでの活動を、経験をもとにお話したいと思います。

タンザニアの中央部にあるマカンバコというところで見かけたものの写真です。自転車に櫓を組んで、その上に前輪が上がっていました。この地域は非常に風の強く、風の強さが非常にネガティブなものだったのですが、その風を利用して、自転車にトタン板を張って回転させています。



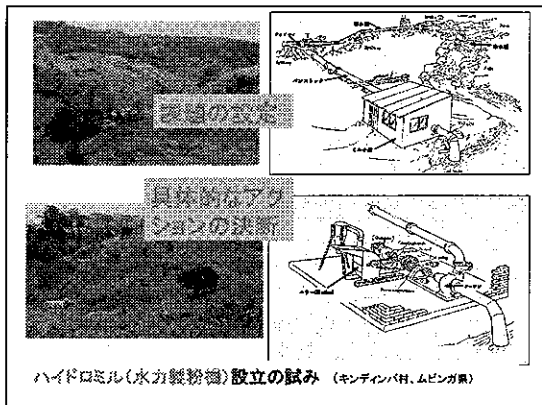
ダイナモをつけて、電線を張って小さな電気を中古のバッテリーに充電し、夜間に電気を使うわけです。この辺は電気のないところですが、様々な知恵が出ています。中古の自転車を逆さまにして回転をさせて、刃を尖らせるグラインダーにしたりもしています。

タンザニアの事例をキャパシティ・ディベロップメントの実例として、在来の技術・資源・

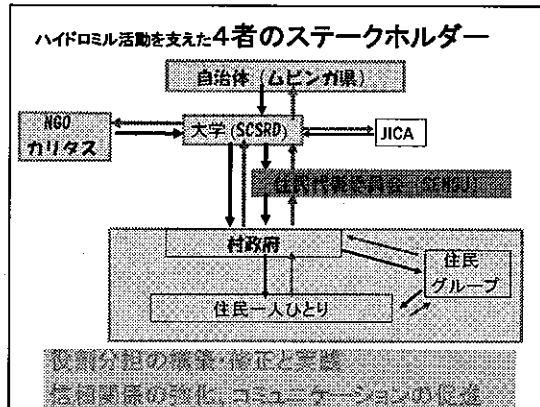
知恵の活用、地域活動を通じた自治体・コミュニティ・大学との連携、プロセス重視という点についてご説明したいと思います。

タンザニアは日本の 2.5 倍の面積のある大きな国です。活動地である南部のムビンガ県では、毎日のトウモロコシの粉ひき作業が女性の主な労働です。トウモロコシを引いた粉を用いて主食のウガリをつくっています。

プロジェクトのソコイネ大学農学部 (SUA) スタッフは、大学内ではなく、実際に現地に行って活動し、実態を把握しました。また、活動を通じて、信頼関係を構築し、問題を共有しました。この写真は活動の一例ですが、「ハイドロミル」です。川の上流を堰きとめて、水路を通して水を流し、発電した電力でトウモロコシを粉にします。自然エネルギーの水力を利用したものです。



問題の設定方法、具体的なアクションを誰がどのように決断するかが非常に重要です。重要なのは体制づくりです。プロジェクトは、SUA と JICA が援助機関として関わり、村、政府、自治体、NGO の 4 者の連携で実施しました。4 者の関係を深めるために住民代表委員会というものを設けました。役割分担・修正と実践、信頼関係の強化、コミュニケーションの促進を住民委員会が介在し、4 者のステークホルダーで行いました。



「何をやるか」の決定では、例えばハイドロミルの取水口をどこに置くかということが問題になりました。案は 5 通りありました。大学、JICA 側は無難なところはこの辺かということで、このうちの 3 番目、4 番目を提案したところ、相手側が一番大変な 1 番目の案でいこうと決めました。意思決定のプロセスで、私たち外部者が決めるのではなくて、相手側が決めていくというプロセスが重要です。工事も様々な労力を考えれば大変なのですが、一旦自分たちが決めたものですから、住民の参加も非常に活発です。自分たちから率先して様々な活動を行っています。主体は住民です。住民から学ぶといいますか、住民のもっている力を出す。そしてそれぞれの地域の在来性を重視しました。SUA、JICA はファシリテーション役です。

技術面からの5案の提示 (但し、上流の位置は同一地点とする)

| 案 | ベストアップ高 H (m) | 取水路長 L (m) | 推定発電量 P(KW) (Q=100L/s) | 備考 |
|---|------------------|---------------|------------------------------|-----------------------------|
| 1 | 35 | 500 | 24.5 | 工事に難所あり・電力最大 神聖な場所・水路長が大 |
| 2 | 25 | 418 | 17.5 | 工事に難所あり 水路長が大 |
| 3 | 20 | 358 | 14.0 | 工事にやや難所あり 取水口に良好な遊益あり |
| 4 | 16 | 280 | 11.2 | 取水口下流部に難所あり 工事は相対的に容易 |
| 5 | 6 | 165 | 4.2 | 安定な導水路・工事容易 電力最低 |

注: 住民側の決定 (案1, 案2, 案3, 案4, 案5) に関する矢印と「建設」「設置・発給の段階」のラベルも含まれています。

これは水路を作っている写真です。380メートルの水路を約 2,700～ 2,800 名の人達が集まって作りしました。



水路は自分たちのものであることから、様々な形で活動が進みました。予想外の前進・後退、失敗から学び、状況に応じた取り組みがなされ、経験からの学びが実践されています。完成して終わりではなく、作ったものをどう使うかが大事です。

水路を作る過程では、石が落ちたり、取水口に土がたまったりしましたが、「水路は自分たちのものである」という意識で問題を解決しています。問題に取り組む過程では様々な知恵・工夫が活用され、問題対処能力の向上が図られました。活動の醍醐味は、問題解決、改善の楽しさを住民、援助関係者が皆で味わうところにあると思います。

完成した hidro mil を示した写真です。ひいた粉で収入を得て、収入は回転資金として今後の活動に使われています。

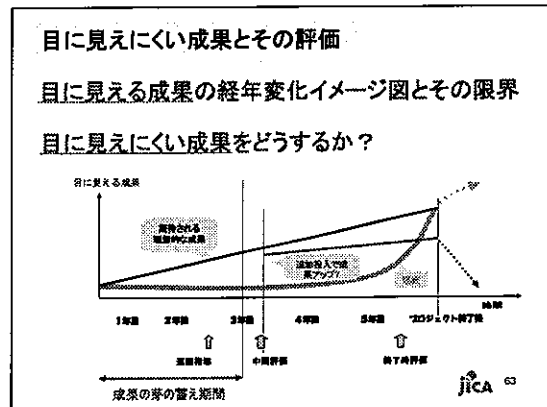


水路建設を契機に、養魚、植林、養蜂等、様々な活動が住民によって行われ、住民から住民に広がっています。ここでは「在来性のポテンシャル」と呼んでおりますが、活動の中では、住民が在来技術を盛んに使って、お互いに様々な

意見を交わしながら自分たちで工夫して活動しました。

人材育成に関わる評価システムの構築

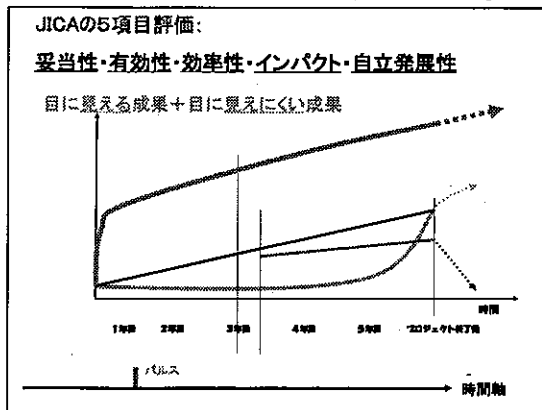
この活動全体から次のようなことが言えると思います。プロジェクトの実施期間は5年間でした。前方のスクリーンの図は、縦軸が目に見える成果、横軸が時間を示しています。



期待されるのは、単線的に時間に応じて成果が出るイメージです。しかしながら現実には、私たちの活動は複線的な形でした。しばらくは目に見える成果は出ませんが、終盤近くになって活動の成果が出てきました。途中段階での様々な形での試行錯誤が、終盤近くになって成果に結びついています。最初から大きな成果は得られません。JICA は中間評価を行っています。途中段階で成果が出ないため、何か追加投入をしようとする。追加投入すると、相手側に依存性が出てくる場合があり、プロジェクト終了時に余り伸びない結果になることがしばしば見られます。むしろ、最初の3年間は成果の芽の蓄え期間として、相手側が、自分たちの力をつけていく期間として位置付けることが大事ではないかと思います。目に見えにくい成果をどのように評価するか。相手の問題対処能力、様々な課題対処能力が伸びていくことを表現できれば、目に見える成果、見えない成果をあわせて、図としてさらに大きく示せるのではないかと思います。

JICA の評価5項目は、妥当性・有効性・効率性・インパクト・自立発展性です。その中でも自立発展性、つまりプロジェクト終了後、どの

ように住民が伸びていくかが非常に重要だと思います。JICAも含め、外からの援助は、長い時間軸の本当に一瞬のパルスにすぎません。



キャパシティ・ディベロップメントの考え方

「キャパシティ・ディベロップメント」という概念は「個人、組織、制度や社会が個別に、あるいは集散的にその役割を果たすことを通じて問題を解決し、また目標を設定して、それを達成していく『能力（問題対処能力）』の発展プロセス」と定義されています。これまでの協力と異なり、内発的な発展を重視した概念であり、JICAにとって非常に大きなブレークスルー、事業の見直しにつながっています。

キャパシティ・ディベロップメントから考えられる要点として、8点あります。特に8点目の「CDのプロセスでの指標化しにくい変化をつかむ努力」、いわゆる問題対処能力の発展をどのように表現していくかが重要です。

CDの概念が伝えるもの

CDハンドブックより抜粋(JICA 2004.3)

- ①外部者は、途上国のキャパシティを直接に開発することはできない
- ②途上国側のオーナーシップが重要
- ③途上国側の関係者の参加による共同作業の重要性
- ④長期的なコミットメントが（多くの場合）必要
- ⑤終了後に事業の効果が定着・継続するメカニズムをつくる
- ⑥包括的な思考とプログラム・アプローチ
- ⑦各国（各セクター・地域）の開発状況に応じた多様なアプローチ
- ⑧CDのプロセスでの指標化しにくい変化をつかむ努力

JICA®

対象国の技術レベルに応じた取り組みの視点、技術を対象国に合った技術に変えて使う視点、技術を総合的にとらえる視点が大切です。そのためには、まず現地のニーズを十分に把握することが大切です。在来の技術・資源・知恵の活用とは、先進国の技術が全てではなく、それを参考にしながら、相手の力を引き出すことです。これは途上国の大きな意識改革につながり、相手国の自信と誇りの回復になっていきます。よい成果を目指したプロセス重視の重要性を再認識することも大切です。失敗や試行錯誤から学び、そこから初めて問題対処能力の発展があると思います。

キャパシティ・ディベロップメントの考え方のポイントは「内発性」です。相手国が持っている力をどのように伸ばしていくか。途上国は村に行きますと、人々は本当に伸び伸びと生きております。そこで活動するとき思うのは、例えば日本からの技術をそのまま持って行くのではなくて、そこにある技術をよくみて、そこにあるものをくみ上げながら、足りないものを新しい技術で補っていくという姿勢、私たちがやりすぎず、相手側が自分たちでくみ上げて活動できるようにしていく姿勢が大事だと思っています。

2-2 「貧困削減における職業訓練の役割」

国際労働機関 (ILO) 北京事務所 企業開発及び雇用創出専門員

佐々木 聡氏

○ 司会

続きまして国際労働機関 (ILO) 北京事務所企業開発及び雇用創出専門員をされている佐々木聡様に基調講演をお願いいたします。

佐々木様は、1985年に青年海外協力隊員としてソロモン諸島で活動された後、大学院での研究、JICA 専門家としての活動などを経て、現在 ILO 北京事務所にて企業開発及び雇用創出に携わっておられます。それでは佐々木様、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 佐々木ILO北京事務所専門員

ご紹介をどうもありがとうございました。佐々木聡です。

グローバル化が進む中で、職業訓練が果たすべき役割を今回皆様と考えたいと思います。

初めに、ILO の勧告について簡単に取り上げてみたいと思います。ILO は、政・労・使の3者から構成されており、年に一度6月に総会を開きます。総会で様々な勧告や条約が決めますが、昨年、人的資源開発に関する勧告 (195号勧告) が採択されました。195号勧告は30年前に定められた150号勧告を塗りかえるものです。

30年前に比べて雇用の流動性が非常に高くなり、一つの企業で働き続ける、あるいは1人の雇用者のもとで働き続けるという可能性が低くなりました。また、技術変化速度もより速くなっています。グローバル化の進展の中で、環境の変化に対応するために新しい技術を開発し、またそれを担う人材をつくっていかねば間に合わないという認識が勧告の改訂の

背景にあります。

195号勧告の骨子には、四つのポイントがあります。第一の点は生涯学習と雇用される可能性 (employability) です。雇用される可能性を高めるためには、速いスピードで技術が進む環境の中では、1回学んだだけでは不十分であり、生涯を通じて学び続けなければなりません。

第二の点は、訓練は与えられるものだけではなく、学ぶものでもあるということです。特に、人を雇う企業、あるいは実際にそれを学ぶ人が直接関わって、さらに深い関与を求められ、社会が広くその訓練に関わっていかなければいけないという立場が明らかにされています。

第三の点は、人材流出を含めて、国境間、また国内で人の移動が激しくなっていることです。新しく養成された技術者の能力がその国で使われるように、それが失われないようにする仕組みが必要だろうということです。

70年代、80年代を通じて教育、訓練に関して、構造調整の影響で資金が減り続けてきました。第四の点は、スキル・ディベロップメントに関しては更に援助の要請が増えてきたことです。

195号勧告の採択をうけて、ILO は「グローバル化の社会的側面に関する世界委員会」を組織し、「A Fair Globalization : Creating Opportunities for All」という報告書を作成しました。右報告書に、ILO 総会の場での二つの印象的な意見がありました。

第一には、マレーシアの人的資源省大臣の発言でのグローバル化の進展の中で、労働者の技術レベルの向上が絶対に不可欠であるという意見です。高度な技術が発展する中で、人材を育

成していかなければ、自分たちがグローバル化の恩恵を受けられず、取り残されてしまうという危惧です。

第二に、バングラデシュの使用者団体の代表の方の意見です。貧困層は特に技術が乏しいことからグローバル化の流れに取り残されているという意見です。貧困層がどのように技術を通じて、グローバル化の流れに取り残されないでいけるのかという危惧です。

ここで、195号勧告に至る過去30年間の、各国の努力を簡単におさらいしてみたいと思います。

第一に、技術教育訓練に対する資金を強化することが必要であり、それに対する努力、見直しが進んだということです。第二に、単に技術教育訓練が単独で存在しているのではなく、経済開発戦略と雇用促進戦略が一緒に考えられないと効果が出てこないことに取り組んできたことです。

社会パートナーあるいは個人が、技術教育・訓練に責任を負うべきであるという考え方が強まってきました。つまり、政府だけではなく、社会全体が技術教育・訓練に対する投資を強化しなければならないという認識が強まってきたということです。

次に、基礎教育あるいは識字教育、コア・スキルという根底にある能力・スキルの重要性が挙げられます。それらなくして、技術教育訓練の効果が出ない、実際に使われることは難しいということです。単に技術教育だけではなく、識字教育等と一体化、あるいは組み合わせたアプローチが増えてきたということがいえると思います。また、単に技術教育・訓練だけではなく、問題解決能力か、IT操作技術等も含め、コア・スキルの重要性が盛んにいわれるようになってきています。

生涯教育 (Life long learning) が今のキーワー

ドになりつつあります。若年雇用の問題、学校から職業に移る段階での支援として、例えば、学校を卒業する、終了証をとるというだけではなく、職業訓練を加える、あるいは、インターンにより雇用の可能性を高めるということが考えられます。

学習には様々な方法・場所がありえます。また学習ニーズも随分多様化してきており、多様にしたニーズに応じた技術教育・訓練に対するアクセスの機会を増やさなければいけなくなると思います。

また、訓練の形態としても、公的な、例えば訓練センター等だけではなく、ノンフォーマルな訓練もありますし、さらには家庭で学べるもの、例えば技術伝承のようなインフォーマルな形もあり得ると思います。

様々な学習形態があり、実践されていますが、大切なのは、いかにして学び続けるためのインセンティブを高めていくかという、動機づけです。自主学習か、インターネットといった形で、時間や場所に関係なくアクセスできるようにする等により、学習促進が重要になってきました。

スキルの認定も問題です。スキル認定によって、人を活用しやすくなる側面があると思います。また、基準があれば、訓練を行う方でも訓練への信頼性が高まります。

資格を得ることで人の移動が可能になります。場所にかかわらず、スキルに応じて、どこからでも仕事に申し込みできるわけです。

また、資格は報酬に結びついていますから、個人にとっても、きちんとした報酬が設定されるというメリットがあります。

学ぶ形態が多様化すれば、課題は、スキルの認定方法です。

特に貧困層の訓練として、社会的弱者に対するプログラムの促進が重視されてきました。様々な意味での弱者があり、例えば中国では、

国営企業から解雇された人達、あるいは移動労働者、農村から出てまだスキルレベルが低く、十分な収入、報酬がある仕事を得られていない人達がいます。「社会的弱者」は様々な意味で解釈できますが、そういった人達への訓練も注目されはじめています。

今まで申し上げたのが、これまで30年程度の技術教育訓練に各国が取り組んできた道筋だと思えます。

次に、貧困削減への技術教育訓練の貢献をみたいと思います。

「インフォーマル・エコノミー」の特徴は、技術レベルが非常に低い、また仕事自体が不安定であることで収入レベルが低く、それを補うために長時間働かなければいけない点です。ILOでは「ワーキング・プア (Working Poor)」と呼んでいます。仕事がないわけではないが、働いても十分な収入が得られないため、「ワーキング・プア」といわれています。

また、「ワーキング・プア」は、職場が非常に不安定で、1箇所で働き続けられず、職場自体の安全性が十分に確保されていません。職場や働く人たちが仕事を充実させる社会的サービスに非常にアクセスがしにくい、またできない状況にあります。

社会保障制度についても、年金等の制度がまずありません。また、労働者として組織されていないので、要求を訴える手段がありません。

お金を借りる場合、当然担保が必要となりますが、土地か建物等の所有権が、特に途上国の法律の枠組みの中で明確になっておらず、融資を受けられないという不利な点があります。

例えば路上で、物を売っている人たち、人力車を引いている人たち、くずを拾っている人、床屋さんを路上でやっている人、このような人々は全てインフォーマル・エコノミーの中に含まれます。さらに、作業場がワークショップ

のようなところでは、自転車修理、小さな加工業といったものがあります。また目につかないところでもたくさん働いています。例えば家政婦さんは、家の中で働いて、お給料を雇い主からもらっているわけです。外からは目につきませんが、彼女たちもインフォーマル・エコノミーです。

特に最近数十年は都市と農村間での人の行き来がさかんになり、都市部に流入した人口がインフォーマル・エコノミーとなっています。このような社会的弱者に、ILOは様々な訓練のプロジェクトを行なっています。

第一に、訓練を実施する上では「ターゲット・グループ」を意識することが非常に重要です。例えば、「ターゲット・グループ」の教育のレベル、現在の周辺環境、彼ら、彼女達の学習ニーズ等をきちんと把握することが大切です。当然そのターゲット・グループの中でも女性あり、若年層あり、少数民族あり、識字能力の違いありと、様々な意味でターゲット・グループに応じてその訓練の仕方を変えなければいけません。時間帯や、彼らが参加しやすい場所等を考えていかなければいけないわけです。手法についても、訓練が所属創出活動の一部になるような手法も必要です。「Embedded services」というのは、野菜の種を売ったときにその育て方のトレーニングも一緒についているというようなアプローチです。このような様々な方法を行うことで、ターゲット・グループに届く支援にしなければなりません。

第二は、地域経済との関わりです。訓練をしたからといって、その人の生計向上につながるとは限りません。訓練が仕事になり、何か物やサービスを売ること、報酬として所得となるわけで、訓練自体は収入には直接つながらないわけです。当然どんな物が売れるか、どのようなサービスが必要とされているかを把握し、訓

練プログラムをつくることが大変大切です。当然大企業ではなく、小規模企業で雇用吸収力が高いため、小規模企業を育てていくことが大切です。また、訓練だけが独立しているのではなく、その他の社会サービスと組み合わせることで、実際に仕事になり、収入につながっていきます。例えば、労働市場情報、職業紹介、インターンシップ、小規模企業へのアクセスは、非常に重要です。また、企業が雇わずとも、大企業からの契約で製品の一部をつくるといったことに、サービスと訓練がつながっていくことが大切です。

政策的にみると、政府が様々な政策をつくり、実施するには、形もつくっていくのが非常に効果的な方法だと思います。訓練後、自分たちで仕事をするのではなく、訓練を受けた人たちが集まることによって、共通の業種による生産者組合をつくり、事業別団体をつくる事が可能です。プロジェクト自体が実験的ですので、政府を主体的に関与させることで、学習内容を政策に反映させるサイクルができることが非常に必要だと思います。そういったプロジェクトをモニタリング、特にカウンターパートと一緒にモニタリングを続けることが非常に大きな機会なのです。

様々な訓練を単独で存在させるのではなく、関連させ、総合的に考えるというアプローチが必要となってきます。例えば、地域経済開発という地域レベルの計画の中に、いかにトレーニングを取り入れていくか、といったアプローチ等が考えられます。

ILO は、訓練の手法を幾つか持っておりますが、特に二つ簡単にお話ししたいと思います。第一は「Community-Based Training (CBT)」というアプローチです。スキル・ディベロップメントを訓練センターというところではなく、訓練自体を村の中に持ち込むという発想です。トレ

ナーをもその場で探します。訓練終了後、新しい野菜のつくり方であれば、1年から2年間の期間、フォローアップを続けていかなければなりません。コミュニティの中でフォローアップができれば、最も効果的な方法であるため、CBT というアプローチをとっています。

第二に、草の根レベルでのマネージメントの訓練です。マネージメントというと、MBA のように難しい印象を受けますが、実は小さな企業、個人であっても、マネージメントの基礎として、お金の計算は必要です。特に、小さな企業は、生存率が低いため、企業経営を支える訓練が必要になります。ILO は、「SIYB (Start and Improve Your Business)」というツールを有しています。

また、プロジェクト実施上、国レベルのパートナーと現場レベルのパートナー、政策形成に関わるパートナー等、様々なパートナーと一緒に仕事をしなければなりません。特に、現場レベルでは、様々なコミュニティ、街、政府関連機関、NGO、金融機関、銀行、メディア等と一緒に取り組む、ネットワークづくりが非常に大切でした。政策形成では、特に調査研究やセミナーを通じてプロジェクトの経験を共有することで、少しずつ政策を形成し、こちら側がコメントをつけるといった交流の中で、私たち援助する側は関わっています。

実際にやってみて、どういう効果が出るのかをまず示すことがやはり一番大切です。さらにそこに関わってもらうことで、様々な波及効果が出てきます。またみせることで、例えば、私は労働省と仕事していますが、同じようなプログラムをやりたいというところがたくさん出てくる可能性があります。ネットワークの拡大につながるため、デモンストレーションは非常に重要です。

最後に、このセミナーの中で考えたい点を 5 点ほど申し上げておきたいと思います。

第一に、ニーズ調査では、人々の学習ニーズをどのように調査していけばいいのかという点です。マーケットのないところに幾ら訓練をやっても結局は仕事につながりません。

プロジェクト等を行っていきますと、ある段階で拡大しなければなりません。「パイロットプロジェクト」も、いずれはそれを全国的なり地方のレベルで広げていかなければなりません、広げると「質」の確保が難しくなってきます。プログラムを自律的に運営発展させる中で訓練の質を保つことがとても重要になると思います。

第三に、援助をする側としてどのように相手国の政策に関わっていったらいいのか、どこまで関われるのかです。

第四に、訓練では最近民間セクターとの協調・協力が非常に重要になっています。例えば、受益者負担で参加する場合、その人が選べるような訓練が様々な機関でなされているということが重要です。政府系訓練機関だけではなく、民間機関も一緒になって取り組んでいかなければなりません、必ずしも「質」が一定ではないといった問題もあります。

第五に、国際的なネットワークづくりがあります。様々な機関が様々な援助を行っていますが、実は横のつながりはとても粗かったりします。例えばILOも訓練を行っている、英国 DFID も行っているけれども、援助機関間でコミュニケーションが余りとれていないことが間々起こり得ます。ILO と JICA で、このような機会、コミュニケーションをどのように密にしていけばよいか、ネットワークづくりについて皆様からご意見をいただけたら幸いです。どうもありがとうございました。(拍手)

3. パネルディスカッション

- ・パネリスト - (特活)ブリッジ・エーシア・ジャパン (BAJ) 理事兼事務局長 新石 正弘氏
- 国際労働機関 (ILO) 中国北京事務所 佐々木 聡氏
- 独立行政法人雇用・能力開発機構千葉センター 指導員 久米 篤憲氏
- 独立行政法人国際協力機構 国際協力専門員 角田 学氏
- ・パネル司会 - 独立行政法人国際協力機構 人間開発部第二グループ長 小野 修司

○ 司会

ただいまより後半の部と、パネルディスカッションを開始いたします。小野さん、よろしくお願いたします。

○ 小野

皆様、貴重な午後のお時間にお越しいたいただき、ありがとうございます。

パネラーの方々から、まず事例をご紹介いただいた後、地域開発に必要な技術とは一体どういうものか、また今日の本題であるキャパシティ・ディベロップメントと地域開発をどのように関連付けて考えればよいかという点について、NGO、国際機関、JICA という異なる視点から考えてみたいと思います。全体討論では、会場からいただいたコメント、ご質問に答える形で進みます。

本日のシンポジウムの終了時には、「キャパシティ・ディベロップメント」という概念について皆様と共通理解をもち、技術教育・訓練と地域開発の関連について考えたいと思います。

それでは最初に久米さんお願いたします。

【事例紹介】

事例1：久米 篤憲氏

私は現職の職業訓練指導員として、技術移転を効果的に進めるための手法をご紹介いたします。

私がネパールに派遣された17～18年前の経験

ですが、「久米は、聞いたらよく教えてくれるし、困っていたら手を出してくれる。だけど、普段はほとんど手を出してくれない」とよく言われました。常に待ちの状態でしたので技術移転も出たところ勝負になっていました。

また、ヨルダンに昨年まで3年間おりましたが、青年海外協力隊員も同じように何から手をつけたらいいのだろうと、技術移転の方法について悩みをもっていました。

何から教えるか、何を教えるか、どの順番で教えるかを私たち職業訓練指導員はそれを「カリキュラム開発」と呼んでいます。自分ができるから人に上手く教えることができるかというところではありません。フィリピン派遣中にも、民間企業出身の JICA 派遣専門家がおられましたが、同じような悩みを訴えられました。

ネパールから帰国後、職業訓練指導における指導員の役割について勉強を始めました。指導者の条件は、自分ができるから人に教えることができるものではありません。現代の名工と呼ばれる刀鍛冶が上手な指導者かという、すばらしい刀を打ちますが、素晴らしい指導者ではないのかもしれない。

—指導員の条件—

指導員に求められる点は3点あります。第一に、専門分野に関する能力です。私は機械加工分野の人間ですから機械工学に関する能力が、それにあたります。第二に、指導できることで

す。そして第三に、指導者としての望ましい態度がとれることです。

まず、専門技術に関する能力とは、「作業ができること」です。機械の専門家であれば、弓ノコで鉄が切れる等、実際にやってみせるだけの作業ができることです。次に、「原理や原則が理解できること」です。そして更に、「応用や展開ができること」、「問題解決や改善、開発ができること」です。

第二に、指導技術に関する能力は、「訓練ニーズの把握ができること」、「カリキュラム開発ができること」、「指導の準備と実施ができること」、「訓練の評価ができること」、「訓練管理ができること」、それから人を相手にしますから「カウンセリングができること」です。

第三に、指導者としての態度とは、「熱意ある姿勢」、「公平な態度」、「教育的な姿勢」です。「教育的な姿勢」とはモチベーション、やる気を起こさせるというものです。

ー職業訓練の流れー

フィリピンの職業訓練向上プロジェクトでは、「TMC (Training Management Cycle)」という概念を確立しました。TMCは「訓練ニーズの把握」、「訓練コースの設定」、「カリキュラムと教材の作成」、「訓練の実施」、「訓練の評価」という流れになっています。例えば、訓練評価として、受講者の理解が低かったという結果の原因は何かを問います。教材が適切でなかった、教えた時間が長かった、あるいは短かった、教え方が不適切であったのか等を検討し、次回の訓練にフィードバックし、訓練内容を向上させるというサイクルに仕上げています。

ーカリキュラム開発手法ー

「カリキュラム開発」について掘り下げて、CUDBAS (クドバス) という手法をご紹介します。CUDBASは、日本語で「職業能力の構造に基づくカリキュラム開発手法」と呼ばれています。

CUDBASでは、作業現場に求められる能力項目の洗い出しを行います。何を教えるか、どの順番で教えるか、どのくらいの時間をかけるか、実技で教えるか、または学科で教えるか、教材はどのようなものにするかを体系だって整理するためには、訓練目標を明確にする必要があります。まず、指導する対象者は何ができればよいかという、理想的な人間像を描くことから始めます。次に、作業現場で求められる能力を洗い出します。能力とは、「技能」、「技術」、「態度」に分けられます。

「技能」とは、自転車に乗って坂道を下るときに急に左に90度曲がるときのブレーキのかけ方、体の倒し方のようなものを意味します。私は80キロ、家内は50キロですが、「精いっぱい」、「ブレーキを力いっぱい」という表現で、私と家内の意味するところは違います。すなわち「技能」とは言葉や文字で表現しづらいものです。

「技術」は技能や知識を組合せて、ものづくりなどの方法として確立したものです。

「態度」は、「5S」に代表される、整理や整頓、あいさつの仕方等です。一人の職業人の能力は、恐らくこのような3種類の能力から構成されていると思います。これら「技能」、「技術」、「態度」を書き出すのが、CUDBASです。

CUDBASでは、「その道のプロ」と呼ばれる人たちを集めます。しかし、派遣先の現場まで日本人のプロを連れて行く必要はありません。現地の人達の中で、素晴らしい人たちを集め、育てたい人間像を思い描きながら、その人物が所有すべき能力をカードに書いていきます。何を知っていればいいか、何ができればいいか、どういう態度がとればいいかをそれぞれ1枚のカードに一つずつ書いていきます。書いたカードを4~5人で議論(ブレインストーミング法)して、カードのグループ分けを行い、優先順位を決めて並べていきます。

カードは「技能」(やってみせて指導するもの)に対しては「〇〇ができる」と、教え方をイメージして書きます。言って聞かせる、または書

いたものを渡すだけで理解されるようなものは「〇〇を知っている」と書きます。「態度」もやってみせて理解されますから「〇〇ができる」と書きます。

—CUDBAS の実例—

クドバスチャートのサンプル


CUDBASチャート：「45Kwがご認認導電機機に分機・組立てに必要な能力」
作成日：2005年7月30日 研修室 関ヶ原工場監督兼主任クラスの作成

※能力項目の記載は、作業者がその能力を習得する時の難易度(レベル)を基にした。
※習得する方が容易に「1」を習得するの難しい「2」習得するのほどと記載している。

| 項目 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 検査 | 検査項目の理解が深い | 検査項目の理解が深い | 検査項目の理解が深い | 検査項目の理解が深い | 検査項目の理解が深い |
| ロータリー検査 | ロータリー検査の理解が深い | ロータリー検査の理解が深い | ロータリー検査の理解が深い | ロータリー検査の理解が深い | ロータリー検査の理解が深い |
| ベアリング交換 | ベアリングの検入ができる | ベアリングの検入ができる | ベアリングの検入ができる | ベアリングの検入ができる | ベアリングの検入ができる |
| 各種測定 | 測定機を操作できる | 測定機を操作できる | 測定機を操作できる | 測定機を操作できる | 測定機を操作できる |
| カップリング引掛 | カップリング引掛の理解が深い | カップリング引掛の理解が深い | カップリング引掛の理解が深い | カップリング引掛の理解が深い | カップリング引掛の理解が深い |
| 除塵 | 除塵機の操作が深い | 除塵機の操作が深い | 除塵機の操作が深い | 除塵機の操作が深い | 除塵機の操作が深い |
| 工具の取り扱い | 工具の取り扱いは深い | 工具の取り扱いは深い | 工具の取り扱いは深い | 工具の取り扱いは深い | 工具の取り扱いは深い |
| プログラムの理解 | プログラムの理解が深い | プログラムの理解が深い | プログラムの理解が深い | プログラムの理解が深い | プログラムの理解が深い |
| ファンの変更・取付 | ファンの変更・取付が深い | ファンの変更・取付が深い | ファンの変更・取付が深い | ファンの変更・取付が深い | ファンの変更・取付が深い |

このクドバスチャートは、東京電力姉ヶ崎発電所の電気系のメンテナンスを行っている会社の人たちと実際につくったものです。例えば、「聴診棒でハンドターニング時の異音判断ができる」というカードがありますが、この場合は「やってみせて教えるぞ」と決めてカードに書いています。この表の作成作業は、同社出張所の所長さん2名と主任クラス3名の計5名によって書かれました。このカードには「A項目」と書いてあります。これは現場で30年やっている人でもいまだにこれは難しいという難易度の高いものです。こちらに「B項目」があります。B項目は、最初は難しいと思いますが、すぐに慣れる、失敗することも大して無くなるという内容です。そして「C項目」は作業者が習得するには簡単なものです。この様に分けることで、例えば「C項目」ばかりを集めると基礎コースができます。B項目ばかりを集めると中堅社員に対する教育訓練コースができます。A項目ばかりを集めると難易度の高い上級者向けの訓練コースができます。

訓練評価 (技術移転成果)



| 項目 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|---|---|---|---|---|
| 聴診棒でハンドターニング時の異音判断ができる | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 〇〇ができる | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 〇〇ができる | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 〇〇を知っている | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 〇〇ができる | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 〇〇を知っている | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 〇〇ができる | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 〇〇ができる | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 |

またこのクドバスチャートは、このような形で能力評価表に利用できます。評価基準は、「1」が自分一人では全くできない。「2」が先輩や周りの人が助けてくれるとどうにかできる。「3」は自分でできる。「4」はかなりよくできる、「5」は指導ができるほどよくできるというように5ポイント制にしておきます。

技術・技能マップの作成
・技術移転の進捗状況を表す
・技術移転や教育課題の優先度を決定する

| 評価項目 | 氏名 | Aさん | Bさん | Cさん | Dさん |
|----------------|----|-----|-----|-----|-----|
| | 年齢 | 58歳 | 48歳 | 38歳 | 26歳 |
| | 経歴 | 40年 | 26年 | 16年 | 4年 |
| 1-1 聴診棒で・・・できる | | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 1-2 〇〇ができる | | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 1-3 〇〇ができる | | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 1-4 〇〇を知っている | | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 1-5 〇〇ができる | | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 1-6 〇〇を知っている | | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 1-7 〇〇ができる | | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 1-8 〇〇ができる | | 5 | 5 | 4 | 3 |

こちらは「技術・技能マップ」といまして、一人の作業者の評価です。こちらはグループを構成している作業者を何人か集めたものです。定年退職される前に、例えば一番左の58歳のAさんが2年後に定年退職した後に後継者がいるか、これですぐ見つかりますね。赤いマークの2ですが、この人たちは早く教育しないとだめだということがみえてきます。

CUDBASの利用例としまして、ヨルダンの青年海外協力隊(カメラマン)の「技術移転項目一覧表」をお見せします。一眼レフのカメラで

CUDBAS のチャートを最初つくりましたが、相手側から「もう今はデジカメの時代だ」といわれ、デジカメの技術移転項目一覧表をつくりました。教えたか、教えていないか、最初から理解していたから教える必要はなかった等、チェックリストに使えました。また、先ほどのような技能評価表をつくっておけば、カウンターパートへの技術移転の進捗状況を記録することもできます。

－CUDBAS の活用法－

2007 年問題への対応策としても、CUDBAS は有効です。現場で活躍する団塊世代のベテラン技術者が定年退職してしまいますと、技能は身体に宿っているものですから、彼の技術は現場から無くなってしまいます。そこで、ベテラン技術者の技能をチャートにして職場に残しています。彼らの身体に宿っている技能をできるだけリスト化し、後輩につなげる努力をする流れが今できています。

職業訓練の手法は技術移転において使える部分が多くあります。「カリキュラム開発」の一部の訓練目標の立て方を本日は説明いたしました。CUDBAS という手法をどこかでぜひ使っていただきたいと思います。

最後に、私がお話した内容は JICA 広報誌「FRONTIER」2004 年 6 月号に掲載されていますので、ご覧いただくとありがたいと思います。

○小野：久米さん、ありがとうございました。

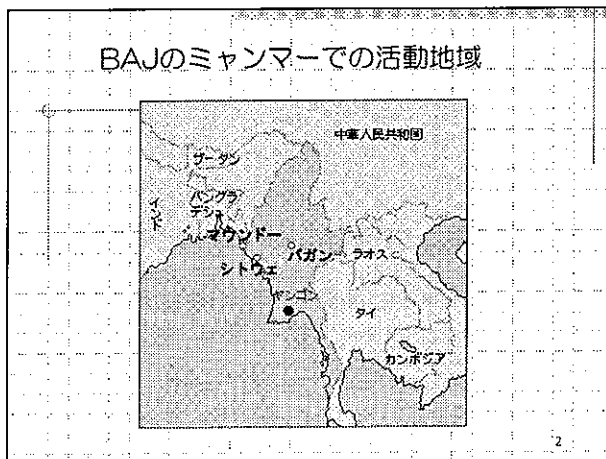
「CUDBAS」という、技術移転に応用しうる職業訓練のカリキュラム開発手法をご紹介いただきました。国内では非常に有効だということは既に実証されていますが、海外の途上国で全く違う文化環境で果たして有効か、後ほど伺いたいと思います。

事例 2：新石 正弘氏

ブリッジ エーシア ジャパン (BAJ) は、「技

術習得の機会を設ける」、「技術を収入に結びつける場をつくる」、「生活環境の基盤整備を固めて地域の活性化を図る」という三つの目標に取り組んでいます。

－地域社会開発事業－



今日、ご紹介いたしますのは、ミャンマーのラカイン州における「地域社会開発事業」です。ミャンマーは、周囲をバングラデシュ、インド、中国、ラオス、タイに囲まれており、中央部はビルマ人が多く、国境周辺には少数民族が居住しています。主な民族は 7～8 民族ですが、少数民族を含めると 150 程の民族の多民族国家です。宗教は仏教の他、イスラム教、キリスト教、ヒンズー教があり、仏教徒の割合が最も多いです。私どもの活動地は、シトウエ、マウンドー（ラカイン州）とバガン（中央乾燥地帯）です。

ラカイン州都シトウエで BAJ は、技術訓練学校を運営しており、2003 年から「JICA 草の根技術協力事業」として実施しています。青年男子 30 人ずつ 3 コース(自動車整備、電気、溶接)で 90 人が毎日勉強しています。

私たちの最大の活動拠点は、マウンドーです。ヤンゴンからシトウエまで飛行機、次は船でブティドンまで河をのぼり、山を越えて、マウンドーに着きます。

ラカイン州北部の約 8 割はベンガル系イスラム教徒です。1991～92 年にかけて、ミャンマーからバングラデシュに 25 万人の難民が出ました。

現在までに、そのうち23万6,000人が既にミャンマーに帰還しています。94年からUNHCRが入り、私どもは95年から活動を開始しております。

最初は、UNHCRの難民帰還事業に使われる車やボートの整備及び修理を行うために、UNHCRの事業実施団体として入りました。しかし、「ただ単にランドクルーザーとボートエンジン修理だけではなく、やはり地域の青年に対する技術訓練もしたい」とUNHCRにお話し、95年10月から地元青年への技術訓練を開始しました。

98年からは「女性のための裁縫訓練コース」を開始しました。ラカイン州北部は国境地域で、現在でも外国人はもちろんのこと、ミャンマー人でも入るには許可が必要です。現在でもヤンゴンで2週間前から申請し、許可待たないと現地に入れません。最初は、私どもの活動拠点と宿舎の2か所の往復しか許されませんでした。今では現地の村に入って様々な活動ができるようになりました。現場は、非常に雨の多いところで、年間総雨量5,000mmが5月から10月の雨季の間に降ります。インフラの状況は、日本の明治時代かそれ以前という状況です。ラカイン州北部は約85万人で、マウンドー郡の人口は44万人。そのうち8~9割がイスラム教徒です。ヤンゴンから赴任して来るお役人も大体が単身赴任、という地域です。

95年に私どもは「BAJマウンドーワークショップ」をつくりました。現在は、約50人のスタッフと日本人プログラムマネージャー1名がマウンドーで頑張っています。これまでマウンドーでは、大小合わせて180以上の鉄筋コンクリート橋梁と40カ所以上の学校を住民参加で建設して来ました。その中で一番大きいものは長さ130メートル程の棧橋で、2005年5月に完成しました。

ー地域社会開発事業への流れー

裁縫技術訓練からWID（Women in Development）、地域社会開発という流れを最初

からイメージしていたわけではありません。先ほどご紹介しましたように、最初は自動車修理、単気筒エンジン整備、井戸掘り技術等、男性のためのプログラムばかりでした。



女性のためのプログラムがないので、裁縫技術訓練を実施することにいたしました。BAJのワークショップまで女性の方々に来てもらわなくてはいけないわけですが、バス等、交通機関がありません。彼女達には大体歩いて、遠い人は数時間かけて来てもらいました。

最初は20名の人々を1年間訓練しました。そのうち何割かが今では私どもの有スタッフになって、インストラクターとして村の女性たちへ裁縫の指導や識字の訓練を行っています。指導員の育成を目的としたわけではなかったのですが、結果的にそうになりました。

技術訓練コースの回数を重ねるうちに近くの村々でも要望が強いことがわかり、2003年から地域の村でコースを開設することになりました。先生は、現地のミャンマー人スタッフですが、みんな若い女性で、仏教徒やムスリムもいます。

訓練生は、ほとんどの人が字も読めず、寸法も測ったことがありません。ですから、そこから教えなければなりません。インフラが未整備で、またイスラム社会では女性が自由に外出できないので、村の外の情報は殆ど入ってきません。しかし、最大のネックは女性の外出や研修、学習に対する男性の理解不足であり、ムスリムの村では男性の宗教指導者の理解を得

ないことには、女性の参加に支障が出ます。そこで、宗教指導者や村の長老たちの理解を得るために、男性のためのワークショップを始めました。女性が技術訓練、収入向上のために様々な活動を行うことについて、男性が理解するためのワークショップです。

1枚目の写真はワークショップで裁縫を勉強しているところ、2枚目の写真は字を教えているところです。村でも識字教室を行っています。これはマウンドー南部のインディン村というところで、ムスリムとラカイン人（ミャンマーの主要8民族の一つで、仏教徒が多い）と一緒に勉強しているところです。



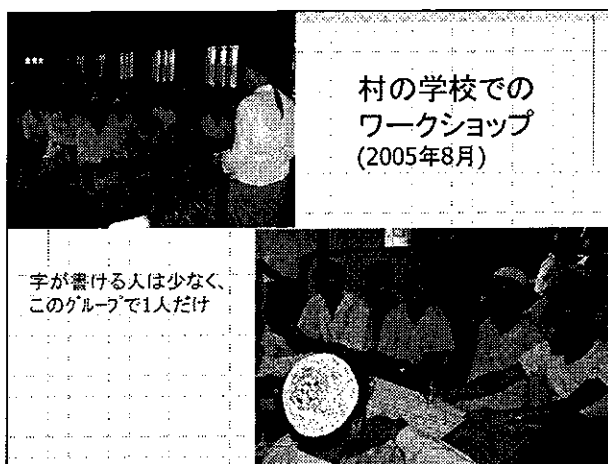
ちなみにBAJマウンドーワークショップには、日本人を含めて大体7~8民族おり、様々な問題は起きますが、みんな一緒に活動に取り組んでいます。また、BAJが開く技術研修、裁縫コースや橋の建設では、民族を問わず参加してもら

っています。この写真は修了式の様子です。ムスリムの研修生がラカイン人の先生に別れを惜んでいるところで、BAJの研修コースの修了式ではこのようなことがあります。民族間の交流がないこの地域ではとても珍しいことです。



技術訓練は裁縫を中心としていますが、収入に結びつけるため、修了生がお店を開く支援もしています。最初は家賃を支援し、徐々に支援額を減らしていく方法をとります。また、ムスリムの女性は自分では市場に行けないため、製品の運搬や販路の開拓を手伝ったりしています。

これは修了生が私たちのワークショップに来て仕事をしてもらっている様子です。ブラウス、筆入れ、ネクタイ、名刺入れ等もつくってもらっています。





ムスリムの村では何をやる場合でも、村の宗教指導者の許可を得ないと、実施できません。これは男性のワークショップの様子です。村の学校を使って実施した2005年8月のものです。この地域では外出の可能な男性でもインフラが未整備のため、村の外の状況を知らず、閉鎖された地域ですので、私たちがワークショップを行うと、みんな関心をもって参加してくれるので、一回だけの開催でも効果があります。



プログラムマネージャーが、宗教指導者と話しているところです。宗教指導者が「自分の娘を裁縫コースに入れてくれ」と言ってきたりするとしめたものですね。もうその村では大丈夫です。

—今後の課題—

私どもの「今後の課題」は、地域社会の理解を得て女性リーダーを育成していくことです。

また、このプログラムを支えてくださっている日本のボランティアの方々を、私どもでは「裁縫サポーター」と呼んでいます。その中から、延べ10名程度の方々に現地に行っていただき、裁縫技術をインストラクターや現地の人々に教えていただくことができました。裁縫技術訓練では、言葉ではなく実際にやってみせたり、やってもらったりして、コミュニケーションを計り、教えることができています。今後もこのような日本との交流を続けられたら、と考えています。

どうもありがとうございました。(拍手)

○小野：新石さん、ありがとうございました。女性を対象とした裁縫が、識字、採寸というように、技術が「裁縫」だけでなく、もっと広い意味での能力、スキルだと気づくとともに、プロジェクトの中身がだんだん変わっていった例だと思います。

事例3：佐々木 聡氏

中国でのビジネス・スタートアップ・トレーニングのプログラムについてお話いたします。

まず初めに実際にそれがどんなものであるのかということで、ビデオを用意していますので、その訓練風景を5分ぐらいみていただきたいと思います。

(ビデオ上映)

最初にどのような人をターゲットにしてやっているかということで、個人を取り上げました。この人は吉林省でトレーニングを受けた人です。名前は王(ワン)さん。彼女は1963年生まれで、結婚していて子供が1人います。夫の収入は400元です。これらが、プロジェクトの大体平均的な対象者の背景です。彼女の夫は96年に失業していますが、それ以前は11年間経理の仕事をしていました。97年に夫が新しい事業を始めようとして失敗して、16万元(約2万ドル)の借金をしてしまい、それを返すためにニットセーターをつくることを自分で始めました。つくったセーターを北京の友人を通じて雑誌に載せてみ

たところ、非常に好評だったことで、彼女が仕事をもっと積極的に始めるきっかけになった出来事です。

その後、彼女は一人ではなく、姉妹とともにニットセーターをつくるのを始めています。2001年に知人から5,000元ほど(約6万5,000円)、お金を借りてミシンと編み機を買っています。自動編み機の使い方を知らなかったため、自分で講習を受けています。地元の女性協会(Women's Federation)からお金を借りて洋裁店を始めています。そのときの固定資産は6万元(80万円強)だと思います。徐々に大きくなり、従業員を20人雇うまでになっています。

ILOが中国の労働・社会保障部と共同で実施しているプロジェクト「SIYB (Start and Improve Your Business)」に参加しています。「何を学んだか」聞いたところ、キャッシュフロー、お金の管理の仕方、マーケティングの戦略、自分独自のセーターをつくるブランドづくり、従業員の訓練法、免役分析等を習ったとっていました。彼女の現在の目標は、自分のブランドショップをもつことです。訓練を通じて、かなり具体的に自分の夢が明らかになってきました。このような人たちが、今私たちが行っているプロジェクトの対象になっている人たちです。

「SIYBプログラム」は、二つのプロジェクトからなります。雇用開発プロジェクト(「PEP」)を2001年~2005年まで実施し、その後継プロジェクトとして「SIYB China Project」を去年から始めています。

両プロジェクトは、日本の厚生労働省のODA(ジャパン・マルチ・バイプログラム)の支援を受けて実施されております。「PEP」労働・社会保障部をパートナーとして、東北地方の吉林市、内蒙古の包頭市、それから北京から400キロぐらい北にある張家口市の三つの市の国営企業を対象に実施しました。

活動内容の一つは、訓練のための教材を現地化することです。ILOの「SIYBプロジェクト」は全世界的に行っているプロジェクトですので、

教材をゼロからつくる必要はなく、他国の教材を現地化するのです。そのことにより、かなり労力、時間、お金を節約でき、次にトレーナーを養成し、訓練を実施します。それと同時に、訓練修了後、その人たちが実際に仕事を始められるよう、信用保証の制度をつくって、銀行から実際にお金を借りられるようにしました。

幸いに「SIYB China Project」は、前進のPEPがうまく行き始めたところで、労働・社会保障部が非常に興味をもち、さらに広げたい、特に「SIYB」の訓練をさらに充実させるため、新たに英国開発援助庁(DFID)が資金援助を行っています。また、PEP終了後、日本政府からさらにプロジェクトに資金援助をいただいています。

SIYBは、PEPと同じ下崗労働者を対象にしていましたが、今年からは労働・社会保障部が出稼ぎ農民を新しい対象者として、彼らの出稼ぎしている街で、定着して仕事を始めたいというニーズにこたえるために、「SIYB」の訓練を活用したいということで、今対象者が移りつつあります。

「SIYB China Project」は、全国14の街に広がっており、労働・社会保障部が90の都市に今徐々に広げているところです。状況に応じた教材の改訂、トレーナーを育成する人たち、マスタートレーナーの養成等を中心課題として実施しています。

ベトナムの「SIYBプロジェクト」の教材をもとに、ベトナムのプロジェクトスタッフを呼び、中国人の専門家とともに教材の現地化を行いました。特に強調したいのは、中国人の専門家をかませることがいかに重要かということです。彼らが基本的にプロジェクト人材であり、プロジェクトを発展させていく基盤になります。中国人の専門家をプロジェクトの中に取り入れていくのは非常に重要です。

国レベルで実施する場合には、製造業、小売り等、様々なニーズがありますが、教材はある程度標準化しないと費用がかかりますし、トレーナーもついていけなくなるので、教材を「標

準化」しました。状況に応じた標準化は、ある程度やむを得ないため、実施段階でさらに細かいフォローアップが必要だと思います。

プロジェクトは、2004年までの3年間、全国で約17万人に対して実施されました。その中で開業できた人が約6割。一つの企業が立ち上がると、創出される雇用が約1.6人です。

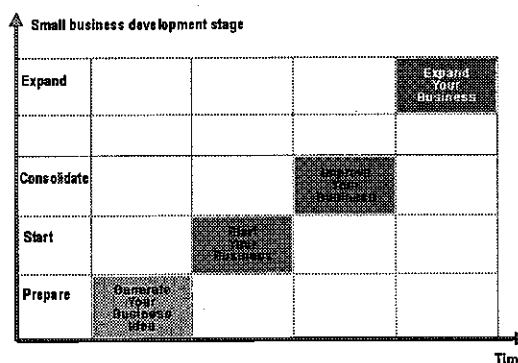
現在の課題は、職業訓練の中でこのような創業訓練をどのように位置付けていくかということです。中国政府は現在、雇用促進法を作成しています。法律案の中でかなりの部分が、就職、どこかの企業で働く人たちと同程度の重要性で、自分で企業を立ち上げたい人への訓練のニーズにこたえなければならぬという内容が盛り込まれていました。実際に、プロジェクトの訓練を行うに当たって一番大切なのは、指導員を確実に養成し、それもプロジェクト終了後も継続されるような体制をつくることだと思います。まず、トレーナーを最初に養成し、徐々に時間がたつに従って、めばしい人たちが出てきます。非常に優秀で、熱心な人たちです。彼らをさらにトレーニングをする「マスタートレーナー」という制度を今つくっています。彼らが、中国全国各地でトレーナーを養成できるシステムを今つくっています。また、指導者の質を確保するために「認証制度」、きちんとした試験を行って、合格者に対して認証を与えることも大切な面だと思います。

また、他国のプロジェクトを、中日のプロジェクトカウンターパート達に見てもらい、何かを学んでもらい、自国で応用してもらおうということを実施能力形成のため行っています。

プログラムの拡大は先ほどお話したとおりです。最初は労働・社会保障部と現地の市レベルの労働局等と一緒に従ってありますが、他機関でもやりたいというところが出てきました。例えば大規模の団体であるウーマンズフェデレーション、ユースフェデレーション、あるいは労働組合等がこのプログラムを取り入れたいということで、積極的にパートナーシップを結ぶ

ようにしています。

ニーズも当然多様化しています。ビジネスを開業したい人向けに創業トレーニングだけではなく、まだ、ビジネスのアイデアのない人たちを対象とした「Generator Your Business Idea」という別のトレーニングを行っています。さらに、開業後数年たった人たちが経営基盤を強固にしたいという要望にこたえるため、「Improve Your Business」というトレーニングを行っています。実は、このトレーニングはとても大切に、需要も非常に高いです。開業後数年たった企業は、とても基盤が弱いため、倒産するケースが多いためです。5年で4分の1残って、さらに10年後に10%残っていれば良いというのが国際的な標準です。開業後2~3年後の、企業の基盤を強固にすることは雇用開発の面からも非常に重要です。基盤が発展すると、事業を多角的に展開したい、あるいはブランドをつくりたいというトレーニングのニーズが出てきました。それに対応するために「Expand Your Business」というトレーニングのプログラムをつくって、多様化するニーズに対応しています。



しかし、トレーニングだけではなかなかビジネスの立ち上げにはつながりません。特にボトルネックになっているのは資金の問題です。そこで、一つの方策として、私たちのプロジェクトでは、信用保証のような仕組みを実験的に試行してみました。これはまだ、かなり実験段階と聞いていいと思います。銀行はあくまでも開業ベースで行っているわけですから、福祉的なアプローチは通用しません。ビジネスがある程

度確実なものでなければ、彼らはお金を貸したくないわけです。それをどうにか貸してもらうためにクレジットギャランティーファンドをつかって、実験的に運営し、今その見直しを行っているところです。

また、当初、想定していなかったのですが、トレーニングの卒業生たちが自分で協会をつくりました。それによりビジネスのやり取りが増え、彼らの中でのネットワークづくりにも役立ち、さらに、自分たちの間で信用保証の仕組みをつくり、コンサルテーションを行っています。その団体自体が対政府の窓口になって、自分たちの要望を伝えられるようになるなど、大変おもしろい効果が出ています。

プロジェクト自体が実は実験的なもので、プロジェクトに政府、カウンターパートを取り込んで、彼ら自身に学んでもらうことが、プロジェクトの一番大きな政策形成に対する貢献だと思います。プロジェクトの中では、私たちの役割はファシリテーターであり、アドバイザーであって、実施の主体はあくまでもその国の政府、あるいはカウンターパートになっている団体にあります。彼らが、プロジェクトを通じて政策をつくり、さらに法律までに発展させるといったことが、中国での経験になっています。

○ 小野: 佐々木さん、ありがとうございました。右肩上がりの経済成長を続けている中国国家レベルの取り組みで、裨益人口も多く、金融も含んでいるという点で、他の事例と異なる経験だと思います。全体資金はどの程度ですか。

○ 佐々木 先ほどご紹介しました二つのうち、PEPは4年間で約2億円、SIYB ProjectはDFIDとの協調で、2年間で約3億円を投入しています。

【全体討論】

ー キャパシティ・ディベロップメントについて ー

○ 小野: まず、討論に入る前に「キャパシティ・ディベロップメント」という概念について確認したいと思います。角田さんの発表資料の図をご覧くださいと思います。今までの援助で

は、個人、組織レベルを対象に支援が行われてきました。1990年代初めに「キャパシティ・ビルディング」という名称で概念化されています。


キャパシティ・ディベロップメント(CD)とは、

「個人、組織、制度や社会が、個別にあるいは集合的にその役割を果たすことを通じて、問題を解決し、また目標を設定してそれを達成していく“能力”(組織組織能力)の発展プロセス」(UNDP)

二重のキャパシティ・ディベロップメント(国と個人)

これまでの協力のレベル:

途上国のマクロレベル、セクターレベルのCapacityを十分精査しないまま、あるいは、実施環境を考慮した効果の普及方策を工夫しないまま、ミクロの個人や組織レベルでの協力を行っていた。



・途上国の発展は、制度・組織・個人など全てを包含した内発的な発展プロセスによって実現する。

→ JICA 卒業の発展に寄与

<CD>ハンドブックより抜粋 (JICA 2004.3)

JICA 67

他方、キャパシティ・ディベロップメントは、個人・組織を取り巻く制度・社会システムを考慮しなければ、個人・組織の能力がいくら向上しても持続性がないという反省に基づいています。

人間の安全保障の第一の視点は、支援が人々に確実に届いているか、ということです。「人々」は、先方政府の官僚等ではなく、本当に困っている人達を指します。また、援助の結果、彼らが自身で何かをできる開発の担い手となり得たかが大切な点です。

紹介された事例は、どのような技術は伝えるためのプロジェクトであったか、また、果たして技術を移転できるかという視点から、各自の視点から順番にコメントをいただきたいと思います。

最初に、角田さんから、タンザニアの例では一体どのような技術を想定し、それをどのようにプロジェクトで伝え、課題の解決に役立ったかについてお話いただけますか。

○ 角田: 当初、大学はその国に合った技術を教育・研究する機関として必ずしも的確でなく、役に立たない存在でした。その原因の一つは、現場に出ず、大学の中にとどまっていることの多い機関でした。大学が機能を果たすためにはもっと現場に行き、現地の実態を把握する必要

があるというのが、最初の前提でした。

実態把握と言いましても、単に現場に行くだけではだめで、やはりそこに住む人々、すなわち住民、自治体の人たちと接触しなければいけません。お互いを知らないとい何も分かりません。まずお互いを知るため、日帰りの多かった大学の人に1週間から1か月程住み込んでもらいました。その中で、各地域で一体何が問題となっているのかをお互いに共有し、限られた制約の中で、何をやるか、やれるものは何かを考えました。この当然のことが今までできていなかったのです。当然と言いますのは、外部からの一方的な意見で、その地域の活動を提言し、実行することが多く、そこには住民とともに考えるというアクターの尊重、住民の主体性が重視されていないことが多いためです。現地を十分に把握できていない状態での外部者の提言は注意すべきことです。

○ 小野：外から持ち込むものの受け皿としてではなく、現地で何が問題になっているのかを確認する一つの触媒として大学は機能したということでしょうか。

○ 角田：現地で実際に起きていることを見れば見るほど課題が山積みであることがわかりました。複合的な問題が多く、一つでは解けない問題が多いのです。対象地域は、農業が中心です。農業にかかわる人々がおおり、重要な森林がある。様々な社会環境がある。あらゆるものが交錯しながら、そこで人々が逞しく生活している。様々な分野・視点から物事をみないと本質をつかめないということになりました。そのような観点から、限られ他制約の中で皆でどういうことができるのか問題点を整理して活動しました。

○ 小野：その場合の技術は、自分たちにとって何が問題かを感じて、その解決法を見出す問題解決能力と考えてよろしいですか。

○ 角田：まず何が問題であるかを知ることが非常に大事だと思いますが、解決のために、外から物をもってくるのではなく、そこにある知恵、知識、材料をできる限りくみ上げ、足りないもの

のを補う方法をとりました。その方が、より現実的にアクションを起こしやすい状況でした。そこに住んでいる人達は、「外から来るものは良きもの」「自分たちのものは古い」という、ある意味では誤解に近いものがあったのです。大学のスタッフを含め、私達外部者が村に行き、そこにあるものは非常に価値のあるものであり、そこに蓄積された知恵・技術をもっとくみ上げようと働きかけたことで、彼らの自信、誇りが回復することがしばしばありました。住んでいる人達、自治体の人々が自信を持ち、その中から活動することは楽しい活動となり、創意工夫がうまれます。これらの活動には実は大きな予算は要らないのです。

ー現地に応じたプログラムの作成についてー

○ 小野：次に、久米さんに CUDBAS という手法をヨルダンで実践された事例についてお伺いいたします。CUDBAS は、何をどのように教えるかという手法ですよね。

○ 久米：CUDBAS は職業訓練のカリキュラム開発手法です。私の仕事は、パレスチナ難民救済機関の教育局職業訓練部で、職業訓練の手法を見直すことでした。カリキュラムを見直す手法として、CUDBAS を向こうの先生方や専門家に紹介したのです。本日発表したのは、職業訓練カリキュラム作成手法である CUDBAS を、技術移転の指導項目一覧表をつくるための手法として紹介しました。これにより、技術移転項目を一つずつチェックできるようになります。

○ 小野：技術をどのように伝えていけばよいかという計画を立てることができ、進捗を確認できるということですか。

○ 久米：自分ができるから教えられるわけではなく、教える項目を洗い出す作業は非常に困難です。協力隊員、専門家、企業の教育担当者等の共通の悩みではないかと思います。CUDBAS を用いることで、かなりスムーズに指導項目を洗い出すことができると思います。指導する上で、指導内容を明らかにすることが大切である

ことを皆さんに理解していただきたかったのです。

○ 小野：指導内容を洗い出し、協力隊員や専門家が、相手に伝えるわけですね。その場合、技術移転の内容は参加型で詰めていくのでしょうか。

○ 久米：CUDBAS は、ある程度専門的なベテランの方を4~5人必要とします。協力隊員の場合、複数で同じ職種で派遣されるケースが少ないため、1人の隊員と実践してみました。カードを書かせるために、技能とは何ぞや、技術とは何ぞやという整理をしたり、実際にやって教えることは「□□できる」と書いたりという簡単なルールだけは、現地の人たちとやってみました。

ピースウィンズ・ジャパンからイランに派遣されている方が、耐震工法の技術普及をしています。彼は現場の人たちと一緒にカードを書き出して、技術移転項目一覧表をつくっているそうです。効果的な技術移転で、やりやすくなったという評価をいただいています。

○ 小野：新石さん、ミャンマーの裁縫コースのカリキュラムはどのように作られたのでしょうか。実施過程で、カリキュラムを徐々に変更し、識字等の内容を取り入れられたのでしょうか。

○ 新石：最初は、協力隊OBの裁縫専門家を1年間派遣して、20人の女性に基礎的な訓練を実施しました。また、現地の仕立屋さんにもスタッフとして参加してもらいました。最初の1年間のプロジェクトに参加した20人は、裁縫の経験は殆どなかったのですが、今や、その人たちが指導員になっています。

○ 小野：ミャンマーでの実践は、他国での取り組みに適用されているのですか。

○ 新石：ミャンマーで住民参加による橋梁建設や学校建設等の経験を積んだスタッフが、スリランカの職業訓練センター2ヶ所に、派遣され、被災地域の復興支援、建物建設に従事しました。

○ 小野：次に、佐々木さんにお伺いします。SIYBプログラムを中国に適用する過程をお話

いただきました。地域の固有性に合わされた点について、詳しくお話いただけますでしょうか。

○ 佐々木：基本的に、ビジネスの立ち上げはどの国でも大きな違いはなく、最終的に訓練終了後、ビジネスプランをつくるという内容で、市場分析、資金の見積もり、調達を取り上げていきます。

中国では、ベトナムのモデルを現地化しました。社会主義から移行経済の過程で、背景が似ており、共通点多かろうという前提で取り上げたわけです。さらに、中国に持ち込むときに、法的問題、制度面を中国に合ったものにするように気をつけました。また、訓練方法も、講義ではなく参加型の形式ですから、訓練の中に事例研究を多く取り入れています。事例も中国に合ったものでないと参加者に共感を持ってもらえません。中国の状況にあったものであれば、自分たちでもできるのではないかという励ましになるわけです。

教材は、過去3年の間に既に2回改訂しています。使用中での要求、意図しなかった要求が出てくるからです。教材の現地化は1回で終わりではなく、その国に合わせて、ある程度の時間を置いて行いました。

ーキャパシティ・ディベロップメントと参加型アプローチ

○ 小野：キャパシティ・ディベロップメントでは、外部者、つまり援助者は、途上国のキャパシティを直接開発できない、途上国のオーナーシップが重要である、または途上国関係者の参加による共同作業が重要だといっています。会場より、参加型のアプローチについて、ご質問をいただいております。参加型のアプローチの現在における有効性について、現場で国際協力に携わられている皆さんにお伺いしたいと思います。

○ 新石：まず事業を行う主体、実施者があきらめないことが前提であると思います。「この辺でいいか」、あるいは「予算が無くなったから」と

あきらめてしまう場合もありますが、実施者がコミュニティ参加がある程度達成されるまであきらめないことが前提です。

次に、現地のパートナー、あるいはコミュニティリーダーの創出に尽力することです。現地のコミュニティリーダーが出てくれば、あとは彼らが実施していくわけですが、その後のモニタリング、フォローアップまで支援していくことが必要だと思います。私たちの経験からは、複数のコミュニティや様々なプロジェクトの間での相互の経験交流が参加型のアプローチには非常に有効だと思います。

○ 角田：タンザニアの例では、ステークホルダーが4者（住民・自治体・NGO・SUA）おりました。それらのステークホルダーだけが参加型でプロジェクトを実施しても、4者が単独で活動しないように有機的にまとめる機関がないと、持続性がありません。その機関として住民代表委員会（Nsengu）という組織をつくりました。その委員会の構成は進捗により柔軟に変わってきます。その委員会は、村政府や自治体、NGO代表者でもない人達が他者推薦により選ばれました。この委員会があることで4者の機能・役割が様々な点でメリハリがつかしました。村政府も自治体も、やはり政府の一部ですから利害関係の代表者です。住民代表委員会は、4者のステークホルダーの意見をまとめる、「まとめ役」を担っています。全体人数も適度で、男性3名、女性2名と男女の双方を含みます。その委員会のもとで、コミュニティ活動であるハイδροミルなどの機械操作を担当するオペレーター等が働きます。住民代表委員会のように中立的機関があると、全ステークホルダーの調整役となり、持続性のある活動となるのではないのでしょうか。

ープログラムの自立発展についてー

○ 小野：佐々木さんに会場から質問をいただいております。

○ 佐々木：「貧困削減における職業訓練の役割、プログラムの自立発展のための装置の例をお聞

かせください」という質問ですが、正直言って私はまだ答えを持っておりません。国、内容によって答えが変わる可能性があるため、答えはないのかもしれませんが。

私たちが行っている SIYB プロジェクトにおける自立発展のための装置は、制度をきちんとすることです。協会のような組織をつくる場合、三つの要素があると思います。

第一に、指導員の資格を明確にさせることです。第二に、財政的基盤をつくることです。例えば、SIYB プログラムでは、教材を販売して得た収益を基金としています。第三に、法律的基盤です。活動を支えるための法律的な根拠を得られるように、法律でビジネス・スタートアップの訓練を規定します。

これら3点が重なり合うと、プロジェクト終了後も、活動が自立発展するための基盤ができ、活動も持続すると思います。また、新しい国際的プログラムに関する情報の受け皿として、このような組織が必要になると思います。

SIYB プログラムでは、中国労働・社会保障部がどのような組織にするかを議論しており、結論が出るのはまだ先になるとは思いますが、方向としては変わらないでしょう。何か受け皿となる協会のような組織、政府とは少し離れた形でそのような組織をつくるのが発展のための装置になると思います。

○ 小野：ありがとうございます。自立発展性や継続性は、ある程度援助を受ける側の国の発展度にも関係していると思います。1人当たりの国民総所得（GNI）1,000ドルを境目として教育レベル等がかなり違うように、経験的に感じられます。さて、佐々木さんに各論の質問があります。

○ 佐々木：第一の質問は、「職業訓練を行っても、受け入れとなる雇用がないと、労働力の国外流出や失業者が国内にとどまる可能性があると思われませんか。その受け入れの整備はどうするのか。民間との連携、政府の産業育成プログラム等の対策はあるか」です。

基本的に仕事を創出するのは企業です。公共事業による雇用創出はありますが、やはり主となるのは企業です。雇用はあくまでも市場で創出されるのであって、訓練を終えたから、受け皿として何かがあるという形は今のところありません。公共事業による雇用創出は望ましい方向でないと思いますし、政府の役割は企業の活性化、企業を増やすための環境整備であると思います。民間との連携例としては、インターンシップが考えられます。

第二の質問は、「人材流出をどのように止められるか」です。第193号勧告を引用しますと、「人的資源の開発、教育、訓練及び生涯学習における国際的及び技術的協力は、経済成長、投資、相応な職業の創出及び人材育成を可能にする条件を創出することが有能な労働力の維持に効果があることを認識して、移住によって熟練労働力が失われることによる発展途上国への負の影響を緩和する仕組みをつくるべきである」とあります。つまり、国内でなるべく企業をつくり、国内で人材が働ける状態をつくることで、人材流出を防ぎ、国内産業の育成にも役立てるということです。

－援助人材に求められる資質について－

○ 小野：ありがとうございます。角田さんに対する質問2点をお答えいただいた後、会場からご質問等をいただきたいと思えます。

第一の質問は、「キャパシティ・ディベロップメントでは援助に関わる人材の資質が今までとどのように変わるか」です。第二の質問は「キャパシティ・ディベロップメントでは、プロジェクトの指標をどのように考えたらよいか」です。

○ 角田：貴重な質問をありがとうございます。最初のご質問は、ノンフォーマルな技術教育・訓練に関わる人材に求める資質はどのようなものかという内容です。人材は同じではあるのですが、相手側の人達は、私たちが相手側を見る以上に、私たちをよく見えています。大変敏感な人

たちが多いと思います。特に私は信頼関係を構築できる素養のある方が大事ではないかと思えます。当然技術を持つことは大事ですが、相手をよく分かって、相手の話をよく聞き、お互いの信頼関係を構築できる人が必要だと思います。

次に、専門技術は、インフォーマル・セクターでは様々な技術レベルがありえますので、むしろより広く技術を知った中で、相手方の人または機関でどういう技術レベルを求められているかを見極められる資質が必要になると思えます。また、活動が、持続的・発展的となるようにマネジメントできる方が必要だと思います。そういう意味では、日本の技術をそのまま一方的に指導・訓練する協力よりも、相手側の技術を汲み上げ、双方向的な視点から技術のポイントが見られるような幅広く経験をもっている人が必要になってくるのではないかと思います。

ご質問の最後に、「専門家のニーズが減っていくのではないか」というご指摘がありますが、公的訓練に関わる専門家にも様々な資質が求められています。各分野の技術を深化し、指導するだけではなく、それを取り巻くマネジメント能力、各技術段階に応じた問題対処能力の向上などノンフォーマル訓練に関わる専門家のニーズはむしろ増えていくのではないかと思います。期待されるノンフォーマルな技術は幅広いものがあります。

○ 小野：今日のテーマである地域開発という観点で、コミュニティで活動する上で必要な資質について、他のパネラーの方で何かコメントがありましたら、お願いいたします。新石さん、何かコメントございますか。

○ 新石：どのような人に現地に行ってもらいたいかというと、やはりその地域や人が嫌いな人はだめですね。現地で仕事をやればやるほど嫌いなど出てくるけれども、好きなところもあって何となく離れがたい、その国や地域の文化や人々に愛着を持つ、何となく離れがたくなる、そういう人が望ましい。いくら学びたい技術の先生であっても、相手の側も自分たちを

嫌いな人とは一緒に仕事したくないですよ。

○ 佐々木：バングラデシュの経験からお話しますと、職業の種類は様々であるため、自分の専門分野を現地に適用するときに、相手とコミュニケーションをしっかりととり、相手のニーズをきちんと汲み取ることが大事です。そのため、専門家に求められる資質として、コミュニケーション能力が挙げられると思います。

次に、地域を社会的に分析し、組み立てる能力が重要だと思います。調整役の人物が介在することで、全体の様々な職種、分野をカバーでき、また現地に根づかせることができるような気がします。

○ 小野：ありがとうございます。キャパシティ・ディベロップメントでは、長期的コミットメントが必要ですが、そうすると数ヵ月や1年で帰ってきてはいけないということでしょうか。

○ 角田：人材育成や問題対処能力を高めるためには、やはりどうしても時間がかかるものです。例えば、現在の JICA でのプロジェクト期間の設定のように、3～5年では十分達成できないのではと思います。本当のところ、もう少し長い視点で「この活動は20年で見ましょう」といえたなら、現場ではとてもやりやすいのですが、いつも「3年です」、「5年です」、「それ以上は約束できません」という形で物事が始まりますから、どうしても活動が無理に短い期間で集約されて計画されてしまいます。そういうところをキャパシティ・ディベロップメントではもう少し長期的視点で、活動の内容に応じて、人材育成に長く期間を要するものはもう少し長い視点で協力したらどうかということも言われているのだと思います。

—スキル・ディベロップメントと地域開発—

○ 小野：では、特に地域開発の視点で会場からコメントまたはご質問をお受けしたいと思えます。ご質問等がある方、挙手の上、ご意見・コメント等をお願いいたします。

○ 質問者：今日は貴重なご意見をありがとうございます。

ございました。

技術教育・訓練が、長期的に経済発展につながる、生計向上に何らかの貢献をするというのは、全くもってそのとおりであると思います。

一方で、サブサハラ・アフリカでは、全労働人口の平均6割が農業に従事しています。ブルキナ・ファソでは90%近くが農業に従事しています。セネガル、ニジェールでは70～80%が農業に従事しています。過去30～40年は、農作物の生産性が徐々に下がっているそうです。GDPも、人口成長率と比較して実質的にはマイナス成長になっており、労働人口のうち多くの割合を占める農業従事者の生活は確実に低下していると思います。

このような状況の中で、アフリカの大多数を占める農業従事者の生計向上に、技術教育・訓練が何かしら貢献できるのではないかと思います。アフリカでは、どのような技術教育・訓練の協力を行っていけばよいのでしょうか。

○ 小野：角田さん、佐々木さん、お願いいたします。

○ 角田：ありがとうございます。アフリカは都市部を除いて、ほとんど農業従事者だと思います。今回ご説明した事例も、相手は農業従事者ですが、技術を使った地域の活性化ができています。私は技術教育・訓練の技術の範囲は広げていいのではないかと思います。工学的技術を行う人たちが対象ではなく、相手の層は農林水産従事者や技術を持たない人々など住民全体でも私は十分通用できるようにしなければいけない話だと思います。

大学が孤立していると先ほど申しましたが、地域の中に大学が入るようになりますと、孤立しなくなり、逆に自信をもってきます。自分の地域が分かると、教育や研究、授業に使い、むしろ生き生きとした授業ができるのです。今まで先進国の教科書を使っていたのが、地元の実際の場面を使った講義ができ、大学にとってもプラスになりました。そういう意味では、自国内の大学が様々な形で関わっていくのは、私は

とても大事なことだと思います。

○ 佐々木：ご質問は大変当を得たご指摘だったと思います。農業の生産性について言えば、必ずしも訓練だけが生産性の向上に貢献するわけではなく、例えばインフラ整備も大きく貢献するわけです。技術教育・訓練を含め、様々なものの組み合わせが必要だろうと思います。

農業、労働、教育分野と分野毎で私達は考えますが、ニーズ側からみれば分野毎に分けられることはありません。農民は新しい種の苗の植え方、新しい作物の作り方、新しい作物の売り方等を必要としているわけです。彼らのニーズを本当にみてみると、恐らくそのような枠組みで展開していかないと対応できないと思います。物だけではなくても人も含めて、現地リソースを使って、自律的に発展させていく訓練のやり方があってもいいと思っています。

○ 小野：新石さん、久米さん、この点について何かコメントがございませうか。

○ 新石：佐々木さんが今言われたとおりで、NGOでは、既成の枠組みからではなく、現場で何が必要かという点から考えます。資金面等の限界から小規模にしか事業を実施できないということはありますが、制度や分野等の枠組みにとらわれて支援を考える必要は無いという今の佐々木さんのご意見に全く同感です。

○ 久米：私は、長崎の職業訓練校で2年訓練を受けて、尼崎に就職しました。職業訓練は、余剰労働力である田舎の次男坊、三男坊に資格を取らせ、北海道や長崎の訓練校の卒業生が同じ力を発揮できるように機能していました。

政策的に農業から労働力を他産業に移動させるときに、技能検定制度により技能者に資格を与えてモチベーションを高めるとともに、国の開発戦略に合致させれば、職業訓練は雇用創出につながると思います。

○ 小野：ありがとうございます。日本も昔は出稼ぎ等で産業地帯に流れた農村人口が、経済成長に乗って、雇用の機会を得ましたが、アフリカではなかなか難しいと思います。

アフリカの今の援助現場では、「万人のための教育(Education for All)」のもと「基礎教育を2015年までに広める」という方針が徹底されており、技術教育に割かれる予算がないという話が出ています。そのときに、我々から「農村人口をどうするか」といった働きかけを行う可能性はあると思います。外側から農村人口に対してどのように対応するかは、余り手のつけられていない分野で、従来の農業、技術教育・訓練という縦割りではないところで、マルチセクターで地域開発に貢献できる支援の方向性があるのではないかと思っています。

○ 久米：ヨルダンでは、職業訓練を受けた人々の行き先はヨルダン国内ではなく、湾岸諸国です。フィリピンでも海外の労働市場がねらわれています。ネパールもカトマンズに人が集中していますが、国内の就職は余り考えずに海外へ出そうとしています。ボーダーレスの雇用機会を得るために、職業訓練がもう少し使われてもいいと思います。

○ 小野：ありがとうございます。それでは他のご質問がございませうか。

○ 質問者：ジェンダーと地域開発の観点から新石様と角田様にお伺いしたいと思います。タンザニアのプロジェクトで住民委員会の中に女性2名が入ったことで、男性のみだった場合と、プロジェクト運営上のような違いがあったのでしょうか。また、ミャンマーの事例では、男性だけのキャパシティ・ビルディングがなされていた場合と、女性も地域の中でキャパシティ・ビルディングがなされた場合とでは、地域開発全体で見たときに、どのような違いがあったとお考えでしょうか。

○ 小野：角田さん、お願いします。

○ 角田：5人のうち女性が2人たまたま入ったと言いましたが、選んだ村の人々は多分意識的だったと思います。しかも、5人の中のリーダーは女性でした。やはり女性は強いです。村は基本的に男性社会が強いように見えますが、女性が出てくると男性は力が弱いものですから、後

ろの方でいろいろと陰口をいったりしますけれども、やはりリーダーシップをとっているのは女性が多いことがしばしば出会いました。この地域では、全体を見て発言をテキパキできるのは女性でした。

○ 新石：ご紹介した地域の村では大体「村の発展委員会」があります。その地域では、私達だけでなく、UNHCR、WFP、FAO等の国連機関、フランス、ドイツの国際NGOも、入っており、それら団体や機関にとっても村側の窓口として住民を代表する委員会のような組織が必要であったため、それを作る支援を行いました。その際には委員会に必ず女性も入れて下さいとお願いしています。また、ムスリムの村では、仕切っているのが宗教指導者の長老達であるため、彼らの同意がないと何事も動きません。長老の承諾を得ないと、村の女性達も自由に訓練コースに参加できず、村の中で訓練を行うにも困る状況なので、長老たちの理解を得ることから活動が始まります。

ー過去の援助からの教訓についてー

○ 小野：最後に前の方からの質問をどうぞ。

○ 質問者：大変貴重なお話をありがとうございました。

キャパシティ・ディベロップメントについてお伺いします。キャパシティ・ディベロップメントは恐らく過去のプロジェクトの反省の上に成り立っていると思いますが、上手くいかなかったプロジェクトの原因等について、具体的にお伺いをしたいと思います。

タンザニアでは、無償・技協で多くのお金が投入されましたが、キャパシティ・ディベロップメントの観点が抜けていたことから、効果を十分に出すことができなかつたように思いますが、いかがでしょうか。

第二に、JICAとして今後案件選定において、キャパシティ・ディベロップメントの観点から選択されるのでしょうか。

○ 小野：角田さん、お願いいたします。

○ 角田：ありがとうございます。実はいろいろな案件を調べますと、成果をうまく数字で表せず、「うまくいっていない」と評価されているものが多くあります。様々な形で人を育成している成果が表されていない案件が多くあるのです。

プロジェクトの評価において、最後の結果だけが注目され、途中の「人をつくっていく過程」をうまく表現できていません。成果と過程を合わせれば、非常にアピールできたのではないかと思います。

失敗例から学ぶことは、非常に大事なことであると思います。美談だけの事例集は、うまく成果をあらわしていないと思います。

無償、技協がタンザニアでうまくいかなかったのではないかと指摘がありました。タンザニアに限らず、今までの援助では個人を育成するものが随分多かつたと思います。組織、制度に余り視点を置かず、人材育成に重きを置きました。個人を取り巻く組織、精度をもっと高めていく必要があつたのではないかと、それらが高めることができているならば、プロジェクト終了後も社会が伸びる力を持つことができたのではないかと思います。そういう意味でキャパシティ・ディベロップメントが最近クローズアップされてきたのだと思います。

日本の国際協力が始まって51年たちました。51年目に初めてキャパシティが大事であるということを議論しているのが非常に驚きです。今このような形で、プロジェクトの途中の過程を大事にしながら、問題対処能力を高めようという視点が出てきたのは、非常に素晴らしいことだと思います。

○ 小野：JICAでは、開発課題に応じて各スキームを束ねたプログラムについて議論しています。プログラムで考えることにより、無償と専門家の投入のタイミングはかなり改善されていると思います。

新石さん、お願いいたします。

○ 新石：国際機関では、案件形成にNGOが関与しているかどうかは大きなチェックポイント

になっており、国際的には常識になっています。ODA 実施機関である JICA、JBIC が案件形成を主導的に行い、そこに営利企業だけが関わるのではなく、NGO、大学等の非営利セクターがもっと関わる、あるいは国連機関も含めて関わっていくべきではないかと思っています。

○ 小野：本日は本当に長時間ありがとうございました。最後に、パネラーの方々から一言ずつお願いします。

○ 新石：先ほどご紹介いたしました、「国際協力プロジェクト事例集」を海外職業訓練協会（OVTA）の委員会で作成しました。NGO と ODA の事例が掲載されています。職業教育・訓練分野での発展途上国への援助では、日本の官民を合わせた協力と民間の経験がこれからも大きな役割を果たすに違いないと思います。今日お集まりの皆様方も含めて、多くの方が是非この分野の協力に関心をもってください、お互いに切磋琢磨して、相互批判しながら取り組んでいくことができれば非常にうれしく思います。

○ 角田：必要となる技術は、地域開発の中では、相手の状況に応じて変わりますから、教科書という形にはできないと思います。事例集という形での経験の積み上げはできますが、教科書は実施者が応用するものであると思います。また、キャパシティ・ディベロップメントでは相手側の問題対処能力を高めると言っていますが、私達も自身の問題対処能力を高めなければならないと思います。

○ 久米：現職の職業訓練指導員として参加させていただきましたが、本当に勉強させていただきました。私ども雇用・能力開発機構には全国に約 90 の施設があり、そこには 50 年の職業訓練のノウハウがあります。ボランティア派遣、NGO の方々にノウハウを提供できる機会を作っていないかと思っています。

○ 佐々木：最後に 2 点申し上げたいと思います。第一に、JICA と ILO との交流の機会ができたことを、とてもうれしく感じております。お互い

の事業概要及びノウハウを知ることで、現場で協調する機会も出てくると思います。

第二に、訓練だけではいけないと思います。地域開発を考える中で、訓練して雇用につなげていくことが重要だと感じました。ありがとうございました。

○ 小野：皆様、ありがとうございました。「スキル・ディベロップメントと地域開発」という挑戦的なテーマでしたが、地域開発まで議論が及ばなかったと感じております。ひとえに私の責任でございます。

JICA では「人間の安全保障」という抽象的な概念を掲げていますが、掘り下げれば、途上国の人が自分で働き、次の日にご飯を食べ、給料を得られるという具体的な事ができるのが一番重要だと感じております。

今後ともこのような形で発信していきたいと思っておりますので、皆様、ご批判も含めてフィードバックいただければありがたく思います。

本日は本当に長時間ありがとうございました。（拍手）

